



*UNIVERSIDAD DE PINAR DEL RIO*

---

---

“Hermanos Saiz Montes de Oca”

PROGRAMA PARA GESTIONAR LA CAPACITACIÓN DE LOS  
DOCENTES QUE IMPARTEN LA UNIDAD CURRICULAR  
DE PROYECTOS SOCIOCOMUNITARIO EN LAS  
ALDEAS UNIVERSITARIAS UBICADAS EN  
EL EJE DEL ESTADO ARAGUA.

TESIS PRESENTADA EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE  
MÁSTER EN DIRECCIÓN

AUTORA: LCDA. LEOUDEDHIT NOGUERA RIVERO  
TUTOR: MS.C EFRAÍN ECHEVARRÍA HERNÁNDEZ

2013 MARACAY.

## DEDICATORIA

*Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.*

*A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.*

*A mi amado esposo que ha sido el impulso durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, que con su apoyo constante y amor incondicional ha sido amigo y compañero inseparable, fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento. A mi preciosa hija Susej quien con su luz y dulzura ha iluminado mi vida y hace mi camino más claro.*

**“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers**

## **AGRADECIMIENTO.**

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres Mercedes y Gabriel por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanos Abel, Yenny y Wilmer por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo he necesitado.

A Jesús y a Susej, por ser el centro e inspiración de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, y sobre todo por su paciencia y amor incondicional.

A Zaida Naranjo por ser pilar fundamental en la realización de este proyecto por su tiempo, su paciencia, sus conocimientos, que ayudaron a forjar el camino trazado.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo brindado por mi tutor Efraín Echevarría Hernández y el profesor Carlos García por haber compartido conmigo sus conocimientos y sobre todo su amistad.

A mis amigos Mary Nelly y Lanfranco, por su apoyo, y sobretodo por el ánimo brindado para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban.

## **RESUMEN**

El Trabajo Especial de Grado tuvo como objetivo elaborar un programa para la Gestión de la Capacitación de los docentes que imparten la Unidad Curricular Proyecto Sociocomunitario en las Aldeas universitarias ubicadas en el Eje Este del Estado Aragua. Se trata de una investigación de tipo descriptiva. La población estuvo conformada por 17 individuos distribuidos de la siguiente forma: 06 docentes Colaboradores del Programa, 10 docentes asesores de la Unidad Curricular y 01 coordinador Regional. A fin de obtener la información se aplicaron los siguientes instrumentos; encuesta semiestructurada para docentes colaboradores con cuestionario tipo Lickert, encuesta para docentes asesores para conocer la situación general en materia de capacitación y observación estructurada apoyada en una guía para determinar la situación de los proyectos Sociocomunitarios Ejecutados. Los resultados mostraron deficiencias en las capacidades tanto en los docentes colaboradores del programa Nacional Formación de Administración como en los docentes asesores de la Unidad Curricular proyecto Sociocomunitarios en la Aldeas Universitarias del eje Este del estado Aragua, lo cual se corresponde con el 57% de los proyectos que terminan sin alcanzar las especificaciones establecidas. Es por ello que la autora presenta un programa para la gestión de la capacitación dirigidos a estos docentes, el cual aportara una herramienta práctica y útil para que desde la coordinación regional se aborde la capacitación de una manera planificada.

Palabras claves: Gestión, Programa, Capacitación, Proyecto Sociocomunitario.

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I .....	8
1. Fundamentos teóricos y metodológicos de la gestión de la capacitación y desarrollo de los docentes universitarios.....	8
1.1. Aspectos Teóricos de la Gestión de los Recursos Humanos .....	8
1.2. Gestión de los Recurso Humano en la Universidad .....	11
1.2.1. Capacitación y Desarrollo .....	17
1.2.2. Programas de gestión para la capacitación y desarrollo de los recursos humanos. ....	20
1.2.3. Capacitación y desarrollo en las Universidades .....	31
1.3. La Gestión del proceso de Capacitación y Desarrollo de los recursos Humanos en las universidades venezolanas. ....	36
1.3.1. Bases legales para la capacitación y desarrollo de docentes de educación superior 39	
CONCLUSIONES PARCIALES CAPÍTULO I .....	46
CAPÍTULO II .....	48
2. Situación actual de la gestión de capacitación de los recursos humanos que imparte el área de proyectos sociocomunitarios del PNFA en las Aldeas Universitarias del Eje Este del Estado Aragua. ....	48
2.1. Caracterización de las Aldeas Universitarias del Eje Este Del Estado Aragua ..	48
2.2. Consideraciones metodológicas para el diagnóstico.....	54
2.3. Diagnóstico de la situación actual de la formación de los recursos humanos que imparten el área de proyectos Sociocomunitarios del P.N.F.A. en las Aldeas Universitarias en Eje Este del Estado Aragua. ....	57
2.4. Análisis de la Aplicación de instrumentos y procesamiento estadístico aplicado a los docentes colaboradores y coordinador regional.....	60
CONCLUSIONES PARCIALES CAPITULO II .....	69

CAPITULO III .....	71
3. Programa de gestión para la capacitación y desarrollo del personal docente que imparte el área de proyecto sociocomunitario en el PNFA en el Eje Este del Estado Aragua.....	71
3.1. Fundamentación Legal .....	72
3.2. Fundamentación Teórica.....	78
CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPÍTULO III. ....	95
CONCLUSIONES FINALES .....	97
RECOMENDACIONES.....	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	100
ANEXOS.....	104

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones utilizan recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos para la producción de bienes y servicios, generándose diferentes grados de rentabilidad. A nivel mundial, los Recursos humanos constituyen un factor clave para el logro de los objetivos estratégicos. Por este motivo, la importancia de la Administración de los recursos Humanos, ha ido aumentando, debido a que las empresas requieren cada vez más de personal altamente calificado y motivado para poder adaptarse a los constantes cambios del entorno.

Con la premisa de que las universidades son también organizaciones, éstas podrán cumplir con los objetivos establecidos en la medida que su personal se desempeñe efectivamente; de manera que su conocimiento, destrezas, actitudes y comportamiento conduzcan al éxito corporativo, consecuentemente deberán contar con un cuerpo docente capaz de aceptar el cambio y motivados a desarrollarse continuamente. De este modo reconocen la importancia que tiene la capacitación y el desarrollo del Capital humanos como parte fundamental para el logro de las metas Institucionales. De esta forma asumen que su mayor fortaleza está en la utilización racional y eficiente de la Gestión de recurso Humano; y en consecuencia los directivos académicos deben prepararse para enfrentar los cambios que deben hacerse en el trabajo y los efectos sobre los demás trabajadores. Desde esta perspectiva, los procesos desarrollo y capacitación de los Recursos Humanos académico en las universidades, debe constituirse en una de las prioridades más importantes a considerar y asumir por parte de las instituciones.

En Venezuela las universidades, actualmente se encuentran inmersas en procesos de cambio. Es por ello que la Educación Superior en Venezuela tiene ante sí el reto, de lograr las transformaciones que demanda la sociedad en estos tiempos de cambios políticos, sociales y económicos producto del proceso de revolución que se vive. En esa dirección el P.N.F.A. a través de su eje curricular Proyecto Sociocomunitario, el cual se cumple de manera transversal a lo largo de toda la carrera se propone formar un profesional vinculado a sus comunidades, con habilidades y destrezas para dar respuesta a los problemas y con conciencia social. Esta tarea requiere de docentes con una formación centrada en proyectos Sociocomunitarios. Estos proyectos tienen una visión y enfoque epistémico distinto al modelo que tradicionalmente abordan la universidades.

Es importante señalar que la revisión teórica realizada hasta la fecha, no ha reportado experiencias sobre programas de capacitación y desarrollo de personal docente en proyectos Sociocomunitarios; No obstante se tomaran como antecedentes trabajos sobre capacitación y desarrollo de personal docente llevados por universidades nacionales, entre las que se destacan; Universidad del Zulia (ULA), la Universidad Central de Venezuela (UCV) y la Universidad de Carabobo (UC), y la UBV en el marco del convenio Cuba-Venezuela, dictando diplomados especializaciones y maestría al personal docente adscrito a los distintos programas de formación de la Misión Sucre.

Por otra parte, cabe destacar que en el marco del proceso de municipalización de la educación superior, el Eje Este del Estado Aragua Cuenta con 6 (seis) Aldeas Universitarias ubicadas en sitios estratégico en cada uno de 5 (cinco) municipios que lo conforman. Allí se imparten además de otros programas de formación, el P.N.F.A... El diagnóstico realizado mostró la presencia de una gran debilidad en el programa



derivada de las deficiencias que presentan los docentes para administrar con eficacia y eficiencia la unidad curricular de proyecto Sociocomunitario.

Igualmente se encontró que las Aldeas no cuentan con un proceso para la selección del personal docente asesor, así como también en el proceso de inducción ya que no existen lineamientos ni procedimientos establecidos para ofrecer al nuevo docente los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar sus funciones con bases sólidas respecto a la organización y las expectativas que ésta debe tener en su desempeño laboral, como docente asesor de proyectos Sociocomunitarios.

Lo antes planteado lleva a la siguiente situación problemática: preguntarse ¿cómo contribuir para mejorar los procesos de gestión en la formación de los docentes en el área de proyecto sociocomunitario del PNFA En El Eje Este Del Estado Aragua?

**El Objeto de estudio** lo constituye el Proceso de Gestión de los recursos humanos.

**El campo de acción** está determinado por la Gestión de capacitación y desarrollo de los docentes del área del Proyecto Sociocomunitario.

### **Objetivo General.**

Elaborar un Programa para la Gestión de capacitación de los docentes que imparten la unidad curricular de proyectos socio comunitario en las Aldeas universitarias Ubicadas en Eje del Estado Aragua.

### **Objetivos Específicos**

Sistematizar los fundamentos teóricos y metodológicos de la gestión de la capacitación y desarrollo de los docentes universitarios.

Caracterizar la situación actual de la gestión de formación de los recursos humanos del área del proyecto sociocomunitario del Programa P.N.F.A. del Eje Este del Estado Aragua.

Elaborar un programa para gestionar la formación de los recursos humano del área del proyecto sociocomunitario del P.N.F.A. En el Eje Este del Estado Aragua.

Para alcanzar los objetivos de esta investigación se utilizó la siguiente metodología:

### **Métodos Empíricos**

**Análisis y síntesis:** Se utilizó para la acumulación de información relacionada con los fundamentos teóricos y metodológicos de los procesos de gestión de los recursos humanos y en particular de la gestión de su formación.

**La abstracción y la integración:** Permite localizar nexos entre los procesos analizados, logrando la necesaria integración de los conocimientos.

**La deducción y la inducción:** Se utiliza en la desagregación y la combinación como un todo de los elementos que componen el proceso teórico metodológico de la gestión de los recursos humanos y en particular de la gestión de su formación.

**Dialéctico:** Se valorarán los factores que han condicionado la evolución de la gestión de los recursos humanos y en particular de la gestión de la formación.

**Sistémico:** Se utilizará para obtener una visión sistemática de la gestión de recursos humanos y en particular de la gestión en la

formación del personal docente del P.N.F.A. En el Eje Este del Estado Aragua considerando los factores que han influido en la evolución.

#### **Método de Observación Científica:**

Se utiliza para la obtención de información para caracterizar el objeto de estudio y constatar el problema de la investigación.

#### **Revisión Documental**

##### **Técnicas:**

**Test.** Dirigido a docentes asesores y colaboradores de Aldeas.

#### **Método de Medición:**

Se construyeron tablas, gráficos circulares y resúmenes estadísticos para apoyar el diagnóstico del proceso de capacitación del personal docente que dicta la unidad curricular de Proyectos Sociocomunitario.

**Modelación teórica:** Fundamentación teórica y metodológica de la propuesta, considerando los elementos integrantes del sistema de gestión de formación de recursos humanos del área del proyecto Sociocomunitario del PNFA en las Aldeas del Eje Este del Estado Aragua.

El presente trabajo se estructuro en tres capítulos, de acuerdo con los objetivos específicos planteados. Ellos son:

**Capítulo I** Fundamentos Teóricos y Metodológicos de la Gestión de la Capacitación y Desarrollo de los Docentes Universitarios.

El presente capítulo tiene como objetivo presentar los fundamentos teóricos y metodológicos de la capacitación y desarrollo de los docentes universitarios, para ello se iniciará con la gestión de los Recursos Humanos y culmina refiriendo el proceso de capacitación de los Recursos Humanos en las universidades de Venezuela con mayor énfasis en el P.N.F.A. y el área de proyectos Sociocomunitarios.

**Capítulo II** Situación Actual de la Gestión de Formación de los Recursos Humanos del área del Proyecto Sociocomunitario del P.N.F.A. del Eje Este del Estado Aragua.

Este capítulo es contentivo de todos los elementos que permitieron conocer la situación general de las Aldeas Universitarias en lo referente a la capacitación de los docentes de proyecto sociocomunitario. Se inicio con una caracterización de las Aldeas Universitarias del Eje Este del Estado Aragua donde se imparte el PNFA, seguidamente se abordó lo referente a las consideraciones metodológicas y en función a ello se diagnóstico la situación general en cuanto a la formación de los recursos humanos que imparten el área de proyecto por último se presentaron los resultados obtenidos, una vez aplicado los distintos instrumentos para la recolección. Los mismos fueron analizados utilizando herramientas de la estadística descriptiva.

**Capítulo III** Programa de Gestión de capacitación de los recursos humanos del área del proyecto Sociocomunitario del P.N.F.A. del Eje Este del Estado Aragua.

Aquí se presenta la propuesta para la gestión de un programa de capacitación dirigido a los docentes que laboran en el área de proyecto sociocomunitario. El mismo se realizó fundamentado en Chiavenato y adecuado por la autora para que respondiera a las necesidades tanto del

PNFA como a la de los docentes que se desempeñan en proyecto sociocomunitario.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Fundamentos teóricos y metodológicos de la gestión de la capacitación y desarrollo de los docentes universitarios.**

El presente capítulo tiene como objetivo presentar los fundamentos teóricos y metodológicos de la capacitación y desarrollo de los docentes universitarios, para ello se iniciará con la gestión de los Recursos Humanos y culmina refiriendo el proceso de capacitación de los recursos humano en las universidades de Venezuela con mayor énfasis en el Programa Nacional de Formación en Administración (en lo consecutivo del texto se tratara como P.N.F.A.) y el área de proyectos Sociocomunitarios.

#### **1.1. Aspectos Teóricos de la Gestión de los Recursos Humanos**

La Administración de Recursos Humanos es una especialidad que surgió debido al crecimiento y a la complejidad de las tareas organizacionales. Sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución Industrial; incorporándose entonces todos los conocimientos de la ciencia y tecnología a la administración; así se inicia el movimiento de la “Administración Científica” o taylorismo. Inicialmente se denominó relaciones industriales y era vistas como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, para aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, hasta entonces considerados como incompatibles o irreconciliables. Su función básica era articular capital y trabajo, interdependientes, pero en conflicto, de manera que los intereses de las personas no se alejaran de los intereses de la organización.

Es importante mencionar que en esa época el concepto del ser humano como empleado, se reducía a ser un elemento más dentro de la organización, sin tomar en consideración sus necesidades como individuo independiente y pensante. Ante las crecientes necesidades del mercado, surge la necesidad de mejorar la eficiencia, favoreciendo la capacitación y especialización, hizo más necesaria la creación de departamentos especializados de gestión de personal.

Con el paso del tiempo, el concepto de relaciones industriales cambio radicalmente y sufrió una transformación. Alrededor de la década de 1950, se le llamo administración de personal. Ya no se trataba solo de mediar en la desavenencias y de aminorar los conflictos, sino, principalmente de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y administrar los conflictos que surgían cotidianamente

La literatura especializada en el tema aborda un grupo de conceptos que resultan necesarios analizar en este epígrafe, entre ellos se encuentran:

- **La Administración de Recursos Humanos (ARH)** según Chiavenato I.,(2000) lo define como:

La planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal en la medida en que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (p. 02).

- **Recursos humanos** “son aquellos en que las personas aparecen como elementos de trabajo, que utilizan recursos y disponen la

organización para adquirir otros recursos también necesarios” (Chiavenato I., 2000, p 02).

- **Recursos humanos** “Es la disciplina que estudia las relaciones de las personas en las organizaciones, la relación mutua entre personas y organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en ese ámbito y la relación con la sociedad”. (Maristany J., 2000).
- **Capital humano** se concibe como valor intangible, porque su valor reside en el conocimiento que puedan tener las personas una vez que este comprenda que en la medida que se entrena y actualizan sus conocimientos, esto a su vez aumenta su crecimiento personal y se le abren nuevas oportunidades en el exigente mercado laboral.
- **Capital humano** es un “conjunto de recursos humanos que posee una empresa o sector. Se denomina así debido a que sus conocimientos y aprendizaje posibilitan la obtención de una renta o unos ingresos para una empresa.” (Diccionario de Economía y Negocios, 1999).

El recurso humano es visto por una parte como un elemento de trabajo que le permite a una organización obtener beneficios y por otra como una disciplina que estudia las relaciones mutuas entre las personas y la organización. De alguna forma una complementa a la otra ya que el recurso humano está constituido por el grupo de personas que laboran dentro de una organización y están en constante interacción a tal efecto se establece una relación entre el recurso y la institución. Por su parte las definiciones de capital humano hacen más énfasis en las habilidades



intelectuales del personal que le permiten a una empresa obtener mayores ganancias.

Para efecto de esta investigación, se tomara la denominación de recursos humanos para referirse al personal de una organización, específicamente al personal docente de las aldeas universitarias del Eje Este del Estado Aragua donde se imparte el básico curricular de proyecto Sociocomunitario, y Gestión de Recurso humano para denominar la gestión con el personal.

## **1.2. Gestión de los Recurso Humano en la Universidad**

De acuerdo a Bitell (2000) se encontró lo siguiente:

“Las organizaciones utilizan el recurso humano, material, financiero y tecnológico para la producción de bienes y servicios, generándose diferentes grados de rentabilidad. “a nivel mundial, el recursos humano constituye un factor clave para el logro de los objetivos estratégicos” (p.07).

En virtud de esto la importancia de la gestión de los recursos Humanos, ha ido aumentando, ya que las empresas requieren cada vez más de personal altamente calificado y motivado para poder adaptarse a los constantes cambios del entorno.

La gestión de los recursos humano, consiste en “la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal”. (Chiavenato I. , 2009, p 07). De esta forma, la organización se convierte en un medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Se afirman que “esto significa, mantener las personas en la

organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable”. (Vargas, 2007, p 09).

Con la premisa de que las organizaciones podrán cumplir con los objetivos establecidos en la medida que su personal se desempeñe efectivamente; de manera que su conocimiento, destrezas, actitudes y comportamiento conduzcan al éxito corporativo, consecuentemente, deberán contar con una fuerza laboral capaz de aceptar el cambio y motivados a desarrollarse continuamente. En ese orden de ideas “es necesario reconocer la importancia que tiene la capacitación y el desarrollo de los recursos humano como parte fundamental para el logro de las metas organizacionales y como subsistema de la gestión de los recursos”. (Gonzales & Pardo, 2000, p 45).

La pertinencia de la universidad en la sociedad está en relación directa con las expectativas y reclamos que la sociedad espera de la universidad y es por ello que las instituciones universitarias hay que estudiarla no sólo por sus funciones, sus impacto, sino también por la calidad de sus recursos humanos y en particular por la de su personal docente. Como se señala “La calidad de las Institutos de Educación Superior se mide por la calidad de sus estudiantes y de sus profesores”. (Bok, 2000, p 28).

La Universidad como institución educativa, es una organización y está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, dentro los cuales el más importante es la conducta de los recursos humano, ésta se interrelaciona con todos los demás elementos produciendo patrones de relación variados y específicos, que conectan en lo que se denomina desempeño laboral. (Stoner, 2000, P 9). Así mismo,

la literatura revisada coincide en que toda organización, cualquiera sea su razón social, el factor humano es el elemento fundamental para su funcionamiento. En tal sentido, la gestión correcta de los recursos humanos va a determinar en gran parte, la dinámica de su crecimiento, desarrollo y consolidación.

En la Universidad, su personal tiene un lugar principal por el papel que el mismo representa como sujeto activo en las transformaciones que se requieren y es por ello determinante, lograr el perfeccionamiento de la gestión que se realiza con los segmento de trabajadores para alcanzar, lo “una mayor pertinencia, calidad y competitividad, acorde con las exigencias de los diferentes procesos que intervienen”. (Sanchez, 2001)

Por otra parte, la gestión del personal docente universitario y de sus cuadros de dirección tienen características propias que hacen que ésta difiera significativamente del tratamiento dado al personal de otros segmentos (obreros, administrativos, etc.) y organizaciones. Estas diferencias han sido abordadas en diversos trabajos, entre ellos por un colectivo de autores (CEPES, 1992) planteándose que se deben fundamentalmente a sus particularidades que son;

- Múltiples y variada funciones en su contenido de trabajo,
- Especialización que pone límites a la autoridad administrativa,
- Los procesos de selección y promoción están fundamentalmente en manos de los propios profesores a través de comisiones,
- La actualización permanente es en primera instancia una responsabilidad individual,
- Los procedimientos de evaluación y control son más flexible

En las Universidades según sus procesos, se desarrollan diferentes funciones asociadas a la Gestión de los recursos humanos, esto es, la selección, contratación de acuerdo a la política trazada, la organización del trabajo, capacitación, retribución, entre otras, y dependiendo de su misión, intereses y objetivos, se ejecutan las funciones con mayor o menor amplitud.

Es importante acotar que en las universidades públicas la planeación de los recursos humanos se realiza tomando en cuenta los criterios de relacionados con los aspectos de reclutamiento, “selección y cargos. Estos procesos en la Gestión de los Recursos Humanos en las universidades, están altamente matizados por las tendencias actuales en la Gestión de los Recursos”. (Storner, F. 2000, P 11)

Es substancial, estar claros, que en las Universidades y en la Educación Universitaria en general, la excelencia se mide por la calidad profesional, las aptitudes y actitudes del personal que labora en ella y en primera instancia de los profesores que la integra. En ese sentido, alcanzar la calidad es tarea obligatoria tanto del sector público como del privado.

La Universidad es un sistema abierto con amplio intercambio con el entorno e integrado por un conjunto de procesos, Sin embargo, no todos los procesos tienen la misma influencia para el cumplimiento de la estrategia general de la institución, por lo que resulta conveniente clasificarlos teniendo en consideración su impacto en todos los ámbitos de su desarrollo. Según se señala en el Manual de Procesos editado por la Revista española “Universitas” de la Universidad ecuatoriana “Miguel

Hernández de Elche” en el año 2000, los mismos suelen clasificarse de la manera siguiente:

**Procesos Estratégicos:** Aquellos que implican el establecimiento de lineamientos, políticas y pautas generales de actuación para toda la organización, facilitan recursos que influyen directamente en su ejecución y tributan al análisis del funcionamiento del sistema establecido con el fin de proceder a su mejora continua. En el caso de las IES consideramos como Procesos Estratégicos, entre otros, a los de Planificación Estratégica, Conformación y Evaluación de los Objetivos institucionales.

**Procesos Fundamentales:** Son los que están directamente ligados a la realización de los trabajos o actividades principales que constituyen el núcleo central de la organización. Aquí las Universidades ubican procesos tan relevantes como los de Formación de Pre y Posgrado, la Investigación científica y Extensión Universitaria, u otros que pueden ser concebidos como tales de acuerdo con demandas e intereses particulares.

**Procesos Auxiliares o de soporte:** Aquellos que sirven de apoyo para la realización de los procesos estratégicos y fundamentales (Informáticos, Económico-financieros, Inversionistas y Constructivos, etc.)

Para cumplir la misión encomendada a la universidad con una visión estratégica, se requiere del perfeccionamiento continuo de los diferentes procesos y en particular el del recurso humano, de forma tal que se garantice la coherencia interna como sistema, a través de estrategias, políticas, procedimiento, técnicas y acciones que se proyecten y realicen en la universidad.

Para medir la evolución del desempeño de la universidades se utilizan indicadores de impacto, resultados y productos de forma conjunta, los cuales son parte de la cadena estratégica representada por los lineamientos, políticos, objetivos generales y específicos; así como también las acciones permanentes y temporales. En relación con la gestión efectiva de los recursos humanos que garantice un desempeño eficaz en las universidades Mendoza, y Domingo (2010) señala que, se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Cantidad de recursos humanos para llevar a cabo la misión de la universidad.
- Capacitación entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva
- Aplicación de la inteligencia emocional en la gestión efectiva de los recursos humanos
- Calidad de los recursos humanos que requiere la universidad
- Aplicar enfoques de calidad modernos. (p.10).

Por otra parte, la eficacia, en la universidades se mide por el grado con el cual se alcanzan sus objetivos y metas, previstos en la legislación vigente o fijados por su directorio. En tal sentido “la gestión eficaz está relacionada al cumplimiento de las acciones, políticas, metas, objetivos misión y visión de la universidad; de forma igual a como establece la gestión empresarial moderna”. (Albornoz, 1997, P 10).

La demanda de mano de obra competente en las universidades exige al personal cada vez nuevas habilidades, y le impone a éstas la necesidad de realizar procesos de capacitación permanentes para adecuarlos a los perfiles de las mismas, al mercado laboral y al proyecto

de país vigente. Igualmente la gestión debe estar centrada en lograr en sus recursos humanos, una mayor participación, comprometimiento, motivación y creatividad, en virtud de que ellos son sujeto activo de las transformaciones requeridas e indicador decisivo de la excelencia universitaria. Para ello es pertinente la aplicación de Programas de mejoramiento continuos en la gestión de recursos humanos.

El mejoramiento continuo, de acuerdo con Druker (2004) es:

“Una estrategia, y como tal, constituye una serie de programas generales de acción y despliegue de recursos para logra objetivos completos”. En tal sentido un plan de mejoras requiere contar con empleados habilidosos, entrenados para hacer el trabajo bien, para controlar defectos, errores y realizar diferentes tareas u operaciones.

Las universidades como instituciones donde se lleva a cabo una gestión de recurso humano, están comprometida con la capacitación y desarrollo de sus docentes dado, ya que “su papel como facilitador de herramientas para el desarrollo cognoscitivo y explicativo de ciertas áreas de conocimiento, se encuentra en la actualidad lleno de muchas inconsistencias pedagógicas y didácticas”. (Barrón & rojas, 1996),

El siguiente epígrafe abordará puntos relacionados con este subsistema de los Recursos Humanos.

#### **1.2.1. Capacitación y Desarrollo**

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos.

El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos. (Chiavenato, I., 2009, p 113).

La capacitación a nivel institucional, es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación se logra que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

El Desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la entidad quiere desarrollar. En el sector empresarial está orientado fundamentalmente a ejecutivos, sin embargo en las universidades debe estar dirigido a todo el personal, a fin de cumplir con el principio de igualdad de oportunidades.



El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá de la actualidad y del puesto que hoy ocupa el empleado, tiene un enfoque de más largo plazo, prepara a los empleados para estar al día con la organización a medida que cambia y crece. Es por ello que los programas de desarrollo para el personal no deben ser excluyentes, ya que las organizaciones funcionan con sistema integrado. El descontento o falla de un empleado afecta todo el proceso de producción.

A continuación se presentan una tabla, donde se observan algunas diferencias entre capacitación y desarrollo, las cuales para efectos de esta investigación, han de ser tomadas en cuenta para elaborar un programa para la gestión de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en el área de proyectos Sociocomunitario.

**Tabla 1      Diferencias entre Capacitación y Desarrollo**

Aspectos	Desarrollo	Capacitación
Qué transmite	Transformación, visión	Conocimiento
Carácter	Intelectual	Mental
Dónde se da	Empresa	Centros de trabajo
Con qué se identifica	Saber (qué hacer, qué dirigir)	Saber (cómo hacer)
Áreas de aprendizaje		Cognitiva

FUENTE: (Stoner, F. 2000).

Una vez revisado los conceptos anteriores sobre capacitación, para efectos de este estudio la misma se tomará como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral, plenamente identificada cuyo propósito central, es la de formar individuos con conocimientos, habilidades y destrezas relevantes y necesarias para el desempeño laboral. La capacitación se ha convertido en la respuesta más importante producida por las universidades, para estar a la vanguardia de los cambios gestados por la sociedad.

### **1.2.2. Programas de gestión para la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.**

El más importante recurso con el que cuenta una empresa es el recurso humano. La capacitación es por lo tanto, una inversión para la organización, pues los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician al empleado, sino que contribuye al logro de los objetivos empresariales. En relación con los aspectos que se deben tomar en cuenta al momento de realizar el diseño de una Planeación de la Capacitación Bitell (2000) señala los siguientes:

- Selección de las actividades de capacitación.
- Nivel de profundidad de la capacitación. Si es para la formación, integración, complementación o de especialización.
- Definir la población objetivo, características de los participantes, conformación de grupos. Nivel de conocimientos previos necesarios.
- Definir si va a ser una capacitación interna o externa (instructores).
- Selección de instructores.
- Definir el cronograma, para efectos de la partida presupuestaria.

- Definir la metodología de la capacitación: instrucción en el centro de capacitación, rotación de puestos, pasantías, aprendizaje en el puesto, visitas a otras empresas, trabajo junto a un experto, etc.

Por su parte Dessler (2001), refiere cinco fases que debe tener todo programa de gestión de capacitación y desarrollo de personal:

- **Fase 1.- Análisis de necesidades;** En esta fase se identifican las habilidades y destrezas específicas para el desempeño. Se analiza al usuario para conocer su nivel de formación y adecuar las actividades. Igualmente se elaboran los objetivos de la capacitación y desarrollo.
- **Fase 2.- Diseño de la Instrucción:** En este se recaba información, sobre los objetivos, métodos, medios, descripción y secuencia de los contenidos para la enseñanza. Se organiza el plan de estudio acorde con las teorías de aprendizajes para adultos, se aseguran que los materiales de apoyo estén bien redactados; así como también que el o la facilitadora actúen con profesionalismo para garantizar la calidad y la eficiencia del programa.
- **Fase 3.- Validación:** El programa elaborado debe ser validado ante un público representativo, y hacer las correcciones de ser necesarias.
- **Fase 4.- Aplicación:** Una vez validado, se procede a su aplicación, capacitando en primera instancia al instructor.
- **Fase 5.- Evaluación y seguimiento:** Evaluar el éxito del programa a través de: documentación de la reacción de los participantes, aplicación de pruebas o test, registros de asistencias y participación, entre otras estrategias.

Por su parte Chiavenato, (2007), refiere la siguiente secuencia de pasos para la realización de un programa de gestión para la capacitación y desarrollo.

- 1.- Diagnóstico de las necesidades de capacitación
- 2.- Desarrollo del programa
  - 2.1 Establecimiento de objetivos de la capacitación
  - 2.2 Estructuración de contenidos de la capacitación
  - 2.3 Diseño de actividades de instrucción
  - 2.4 Selección de recursos didácticos
  - 2.5 Diseño de un programa o curso de capacitación
- 3.- Impartición o ejecución de la capacitación
- 4.- Determinación del proceso de evaluación de los resultados. (p.389).

De lo antes planteado los dos últimos autores coinciden en que un programa de gestión para la capacitación y desarrollo dentro de sus etapas se debe analizar las necesidades, establecer los objetivos, diseñar la instrucción, ejecutar el programa, Igualmente coinciden en la necesidad que los contenidos a desarrollar se adecuen a los niveles de formación de los grupos, en la ejecución del programa y por ultimo en el proceso de evaluación de los resultados obtenidos.

Las etapas descritas según Chiavenato son un aporte valioso para la presente investigación ya que fueron tomadas en cuenta en la elaboración del programa para la capacitación del personal docente de las aldeas universitarias donde se dicta la unidad curricular de proyecto sociocomunitario. En ese sentido se partió de un diagnóstico participativo para detectar las necesidades reales y sentidas de la población en estudio y en función a esos resultados se elaboro el programa de gestión para la capacitación, por lo que se procede a explicar de forma detallada cada una de las etapas que conforman dicho programa de gestión.

## **1.-Detección o diagnóstico de las necesidades de capacitación**

Detectar o diagnosticar las necesidades de capacitación es el primer paso en el proceso de capacitación, ésta etapa contribuye a que la institución no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios. Para diagnosticar las necesidades de capacitación se deben realizar análisis a los tres niveles organizacionales que se señalan a continuación Chiavenato (2007):

- 1.- Análisis en toda la organización: es aquél que examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se deben tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la institución, así como los resultados de la planeación.
- 2.- Análisis de tareas y procesos: se analiza la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones, los procesos de trabajo, las condiciones de operación, entre otras.
- 3.- Análisis de la persona: dirigida a los empleados individuales, cuestionando, ¿a quién se necesita capacitar? y ¿qué clase de capacitación se necesita? Hay que comparar el desempeño del empleado contra los estándares establecidos. (p.390).

## **2.-Desarrollo de planes y programas de capacitación**

Esta es la segunda etapa del proceso de capacitación, que a su vez se compone de cinco subprocesos, que son: 1) establecimiento de los objetivos de la capacitación, 2) estructuración de contenidos de la capacitación, 3) diseño de actividades de instrucción, 4) selección de recursos didácticos y 5) diseño de un programa o curso de capacitación

## **2.1.- Establecimiento de objetivos de la capacitación**

El desarrollo de los planes y programas de capacitación deberán estar enfocados a:

1) los objetivos generales de la capacitación: lo que la organización quiere lograr mediante la capacitación de su personal

2) quién necesita ser capacitado: tanto en lo general como en lo particular, cualquier aprendizaje específico que incremente la efectividad de las funciones del personal o desarrolle las habilidades necesarias

3) los resultados del aprendizaje: lo que se espera que cada persona capacitada sea capaz de hacer y de saber en las diferentes etapas del proceso y al final de la capacitación.

Los principales objetivos según Chiavenato (2007) a los que debería estar enfocada la capacitación son:

1) preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto

2) brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas

3) cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración. (p. 387).

Una vez que se han definidos los objetivos, se estará en condiciones de desarrollar los planes, seleccionar las metodologías apropiadas y adecuarlos en función de los recursos disponibles o presupuesto. Al definir y establecer objetivos de aprendizaje es recomendable que éstos sean

claros, retadores, cuantificables, pero también alcanzables, adecuándolos al área de aprendizaje en que se pretenden aplicar y desde luego, que estén planteados en forma correcta, al igual que las actividades a realizar que permitirán a su vez alcanzarlos y finalmente, definir y establecer las medidas de control que pudieran facilitar el proceso de evaluación de si fueron o no alcanzados o cumplidos y en qué forma

## **2.2.- Estructuración de contenidos de la capacitación**

El contenido para las sesiones de capacitación se debe basar principalmente en los perfiles y descripciones de puestos, en manuales de procedimientos, en políticas, etc., y en general en cualquier requisito establecido en el desempeño del trabajador para dotarlos de los conocimientos necesarios o desarrollarles las habilidades requeridas para desempeñar las labores de su puesto.

Según Werther & Davis (1998) El contenido de la capacitación se constituye de acuerdo con:

La evaluación de necesidades y los objetivos de aprendizaje puede proponerse la enseñanza de habilidades específicas, de suministrar conocimientos necesarios o de influencia en las actitudes. Independientemente del contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. (p. 214).

Pero si no se contemplan los objetivos de la institución, el programa no será muy efectivo para la organización, por lo tanto, deberían incluir principalmente

cuatro formas que según Chiavenato (2007) propicien un cambio de conducta:

1) “transmisión de información: el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los educandos en forma de conocimientos. La información es general sobre el trabajo, como información respecto a la entidad, sus productos y servicios, su organización y políticas, las reglas y los reglamentos, también puede involucrar la transmisión de nuevos conocimientos; 2) el desarrollo de habilidades: sobre todo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. 3) El desarrollo o modificación de actitudes: se busca la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables y 4) el desarrollo de conceptos: la capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofía para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, o para elevar el nivel de generalización para desarrollar al personal.” (p. 387).

### **2.3.- Diseño de actividades de instrucción**

Para diseñar el contenido de las actividades de capacitación, habría que recurrir a una técnica didáctica llamada diseño instruccional, ésta técnica permite desarrollar material para la enseñanza en forma sistémica, una vez que se han detectado las necesidades de capacitación y se tienen claros los objetivos de la misma, se procede a determinar los



contenidos de un plan o programa de capacitación, porque se sabe a quién está dirigido, que deficiencias va a corregir, que habilidades se van a desarrollar, etc. incluyendo además las técnicas didácticas o de instrucción para los adultos mejor conocida como andragogía.

Elaborar un programa de capacitación implica, la generación de documentos y materiales que se vayan a utilizar en el curso por los capacitadores y los participantes durante la impartición del curso de conformidad con el diseño. Los documentos que se elaboren en la etapa de elaboración del material didáctico, deberán incluir: guías de aprendizaje, listas de verificación, material didáctico, notas para el capacitador, hojas de tareas, estudios de casos y dinámicas de juegos interacción y/o práctica de los conceptos, en general, todo el material didáctico que se necesita para la realización del evento.

#### **2.4.- Selección de recursos didácticos**

Una vez considerados los principios básicos que pueden ayudar o propiciar el aprendizaje dadas las características del grupo a capacitar, es momento de seleccionar las técnicas didácticas más adecuadas, éstas son formas o métodos que debe utilizar el instructor o facilitador al pretender transmitir sus conocimientos con el propósito de que la información sea entendida y/o asimilada por los aprendices.

#### **2.5.- Diseño de un programa capacitación y desarrollo**

La alta dirección puede participar activamente en la planeación del programa de capacitación, dado que ésta comprende componentes educativos, administrativos,

económicos, técnicos y de colaboración total de las áreas a la que se le está diseñando un programa, puesto que ellos son los que cuentan con la información técnica de la función, es altamente recomendable que también intervengan. Estas actividades se dividen en: 1) definir y establecer el objetivo general del curso, 2) desarrollar un plan general del curso, 3) delimitar objetivos específicos para cada sesión, 4) determinar la metodología o técnicas didácticas a utilizar, 5) desarrollar las unidades, temas y subtemas que comprenderá el curso y 6) determinar los requerimientos de recursos, la investigadora propone tomar en cuenta un 7° punto, donde se pueda destacar las diferentes factibilidades existente en la organización, pudiéndose destacar la factibilidad económica, social, pedagógica, técnica, entre otras.

Definir y establecer el objetivo general del curso es el primer paso y consiste en formular los objetivos generales de la capacitación, que se determina en el diagnóstico de necesidades. Es conveniente que los objetivos resalten las habilidades que los empleados deben adquirir al final del programa. Este objetivo orienta en la selección del contenido de la capacitación, es decir, los temas que deberá cubrir el programa; el enfoque de la capacitación, o sea el cómo se desarrollarán los temas, ya sea mediante exposición o mediante ejercicios de participación, etc. y finalmente, los métodos de evaluación que se utilizarán durante o al final del curso.

Desarrollar el plan general del curso implica realizar un análisis breve del objetivo general del programa que revele

los temas y las áreas que se deben tratar, porque la instrucción en diferentes temas requiere distintos enfoques. Delimitar objetivos específicos para cada sesión de capacitación implica hacer una lista de propósitos a alcanzar en cada sesión, estos han de derivarse de otro objetivo general.

Determinar la metodología y técnicas didácticas a utilizar consiste en encontrar las formas más fáciles y adecuadas para transmitir los conocimientos por parte del capacitador, deben basarse en desarrollar las competencias o habilidades requeridas por el puesto, a través de la exposición verbal, el debate, la demostración y la práctica activa, complementada con películas, documentales, videos y ejercicios prácticos en la medida de lo posible. Todo esto se requiere porque las habilidades sólo pueden desarrollarse mediante la práctica constante y discusiones de grupos. Esto implica desarrollar material didáctico de apoyo para todas y cada una de las unidades que comprenderá el curso.

### **3.-Ejecución de la capacitación**

Prácticamente esto se refiere a la tercera etapa del proceso de la capacitación, la impartición de la capacitación, tal como ha sido planeada. Esto implica realizar una serie de actividades que representan un buen porcentaje de las tareas del responsable de la administración de la capacitación en una organización o institución, una vez detectadas las necesidades de capacitación, desarrollados los cursos y elaborados los programas, se debe proceder a impartir los cursos diseñados o estructurados.

#### **4.-Determinación del proceso de evaluación**

Desde que se diseña un programa de capacitación, debe quedar también establecida la forma de cómo se deberá verificar que los planes se hayan cumplido tales y como fueron planeados, esto es, se debe diseñar la forma en que se vayan a evaluar, tanto el proceso, como los resultados obtenidos. Por lo tanto, diseñar un método de evaluación de la capacitación o de un sistema de enseñanza-aprendizaje, incluye su propia evaluación, porque de lo contrario, no se podrá verificar en forma correcta si se cumplió con los objetivos instruccionales, si el programa cubrió las expectativas del grupo o si las técnicas didácticas fueron las adecuadas al programa, etc.

A fin de verificar el éxito de un programa de capacitación, los administradores de este proceso deberán de insistir en la evaluación sistemática de su actividad. La evaluación es “la forma en que se puede medir la eficacia y resultados de un programa educativo y de la labor de un instructor, para obtener la información que permita mejorar habilidades y corregir eventuales errores” (Silíceo A., 2007, p. 150). De acuerdo con Alfonso Silíceo, la evaluación de cualquier curso deberá informar sobre cuatro aspectos básicamente, pero que dada la experiencia, se deben complementar con los siete puntos siguientes, tal y como se puede apreciar en la siguiente lista:

- 1.-La reacción del grupo
- 2.- El conocimiento adquirido
- 3.-La conducta modificada o desarrollada
- 4.-Los resultados en los puestos de trabajo
- 5.-Las instalaciones donde se llevó a cabo la capacitación
- 6.-La logística y coordinación para la impartición
- 7.-El material didáctico y equipo de apoyo
- 8.-Contenido y suficiencia del programa
- 9.-Técnicas didácticas utilizadas por el instructor

10.-Nivel de conocimientos y habilidades del instructor

11.-El costo-beneficio

En consecuencia, se considera que las evaluaciones deben ser tanto al contenido del programa, como al proceso de impartición del mismo, así como el entorno para asegurar que se cumpla con los objetivos del mismo, Los principales métodos recomendados para realizar la evaluación, podrían ser: aplicación de cuestionarios, entrevistas, observación directa, reportes de cumplimientos y la evaluación del desempeño, entre otros.

### **1.2.3. Capacitación y desarrollo en las Universidades**

La Educación Superior en la actualidad tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social.

Sánchez (2001), plantea que:

Cuando se habla de formación del docente universitario se asume que es un profesor que se encuentra en pleno ejercicio profesional, por lo que los programas formativos debería considerar las propiedades de lo que en otros niveles educativos denomina, programas de desarrollo profesional. La premisa de desarrollo profesional para el docente universitario se contextualiza entonces, en el ámbito de la carrera profesional del docente universitario y se le conoce como: perfeccionamiento; formación continua; formación Permanente; entrenamiento, capacitación, perfeccionamiento o formación en servicio reciclaje.

En las universidades la capacitación del personal docente debe obedecer a programas, sistemáticos y articulados, que tienen como fin la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias de

poblaciones en los docentes para mejorar el desempeño laboral, contribuir al crecimiento individual y colectivo, y lograr los objetivos institucionales. González y Pardo (2000) sostienen que:

Las modalidades de capacitación pueden ser las siguientes: diplomados, cursos, seminarios, congresos, pasantías, acciones derivadas de convenios interinstitucionales a nivel local, nacional e internacional, y otros eventos académicos pertinentes para universidad.

La Dirección de Extensión y Capacitación de las Universidades por lo general tiene dos grandes áreas de acción: la creación de actividades propias y la coordinación de actividades organizadas por las distintas facultades y unidades de la Universidad. Para Book (2000) Su labor se “centra en promover y garantizar el permanente acercamiento, y vinculación con el medio, en supervisar así como controlar la calidad de los programas que se ofrecen”.

Las actividades de extensión están directamente relacionadas con las áreas de especialización de cada institución, la integración y vinculación con la realidad regional y nacional, y el compromiso real de satisfacer sus necesidades y expectativas de la sociedad.

Los programas de capacitación y desarrollo del personal docente de las Universidades están destinados a facilitar el logro de los objetivos definidos por un plan general. En este orden de ideas González y Pardo (2000) sostienen que deben llenar los siguientes requisitos:

- Estar sustentado en el análisis de necesidades.
- Brindar una secuencia lógica y progresiva de desarrollo.

- Identificar necesidades cambiantes mediante la evaluación constante.

- 

Los programas de capacitación deben contener los siguientes aspectos: contenidos programáticos, actividades del capacitador y capacitando, tiempo, metodología, recursos. Igualmente esta capacitación debe obedecer a principios bien establecidos. En ese sentido García y Muñoz (2002) señalan los siguientes;

- **Centrado en la persona**, pues su esencia es reconocer el lugar y la importancia de la misma como principal responsable en la construcción.
- **Pertinencia**, debe responder eficazmente a las necesidades académicas de los docentes y a los planes de desarrollo de la universidad y de sus respectivas unidades, en el marco de la cultura institucional.
- **Equidad**, por cuanto abarcan a todo el personal docente, privilegiando la relación entre el beneficio institucional y el personal.
- **Participación**, dado todo el personal docente de la comunidad universitaria participan de forma activa en la gestión de los procesos: diagnóstico, ejecución, seguimiento y evaluación.
- **Integralidad**, pues se encaminan a la formación holística de las personas, ya que la universidad no es sólo una casa del saber, preocupada por la formación científica y tecnológica, sino también un centro de vida.
- **Aprendizaje teórico-práctico**, El programa debe lograr que el docente manifieste aprendizajes teóricos y prácticos en tres

escenarios complementarios e integrados, ellos son: el analítico, el creativo y el teórico-práctico.

Dentro de los cambios que expresa superior para el nuevo milenio, la calidad sin duda representa el punto mediante el cual estas instituciones deben orientar grandes transformaciones en su quehacer académico. Esta necesidad obedece a partir del rol transformador de la educación superior en las sociedades post industriales en el contexto de la sociedad del conocimiento.

Para la UNESCO (2003) la calidad de la educación lleva consigo el mejoramiento en todas las actividades académicas desde el proceso de enseñanza aprendizaje, pasando por la dotación y tecnologías, hasta el desarrollo docente en todas sus esferas.

Para ello, las instituciones de educación superior deben diseñar una política de formación y desarrollo permanente de sus profesores a fin de actualizar y mejorar sus competencias, estimulando la innovación continua en todo el sistema pedagógico.

Por otra parte, un número importante de los países latinoamericanos están invirtiendo en la capacitación y desarrollo de sus docentes. Ángeles Ofelia (2000) afirma que:

En México esta acción es apoyada por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANIUES) y La Universidad Pedagógica Nacional (UPN), las cuales contempla también, la capacitación de los cuadros directivos de las instituciones de nivel



medio, complementando así el compromiso de educar con los más altos estándares disponibles.

Estas afirmaciones llevan a comprender que el proceso educativo es una realidad compleja, que implica análisis y marcos de interpretación inéditos o por lo menos, no convencionales, que se deben considerar en la formación continua de los agentes que realizan la labor docente.

Albornoz (1997) afirma que, en la Enseñanza Superior se requieren:

Profesionales con alta capacidad cognitiva y amplia experiencia profesional, en donde su posgrado debe orientarse a formar investigadores en los distintos campos del conocimiento, que a la par se les permita capacitarse por medio de Cursos-Talleres, Diplomados o Especialidades en el ámbito del desarrollo académico.

Plantear estas alternativas de formación de docentes para las instituciones Educativas del Nivel Superior, permite según Ángeles, (2000):

Reconocer una nueva realidad educativa en la construcción de modelos educativos flexibles, pertinentes y relevantes para una educación que potencialice los marcos de información disponibles, pero en esquemas de organización de saberes integradores, con vinculación pertinente y útil, y sobre todo con una valoración constante de todo ello en la conciencia, enfatizando la capacidad del individuo para enfrentar y administrar los cambios además de considerar la enseñanza como un proceso de toma de decisiones y al profesor como el profesional encargado de asumirlas.

Las universidades deben buscar la forma de contar con este tipo de empleados, que pongan empeño en su trabajo, que estén motivados, sugieran mejoras y que tengan disposición al cambio. Para ello, en sus normativas internas contemplan la capacitación y desarrollo de su personal y establecen los parámetros para la misma, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 26, Numeral 21 de la Ley de Universidades vigente.

### **1.3. La Gestión del proceso de Capacitación y Desarrollo de los recursos Humanos en las universidades venezolanas.**

En Venezuela, la formación y capacitación de docentes universitarios se le ha reconocido la debilidad y ausencia de sistema adecuados para proveer esta formación (Morles, Rubio y Álvarez, 2003). “Sólo en algunas universidades nacionales existen estrategias de capacitación y formación docente.” El más reconocido es el SADPRO (Sistema de Actualización Docente del Profesorado) de la Universidad Central de Venezuela que funciona desde 1974. Este se encarga de todo lo vinculado a la capacitación de los profesores utilizando para ello las políticas de los programas de extensión universitaria.

Estas deficiencias dentro de un marco de políticas públicas sobre educación por parte del Estado, orientan una relación dialéctica entre las orientaciones de los gobiernos y sus proyectos políticos, la gestión de sus sistemas educativos y el marco externo e interno de presión económica social que permiten establecer ciertas tendencias de la formación profesional.

El sistema educativo universitario venezolano, plantea como eje estratégico el aumento en la calidad de la educación y la del profesorado, esto bajo la premisa de una democracia participativa y protagónica, en el contexto de un enfoque humanístico, donde es el profesor el que imparte la educación a sus estudiantes y de él mismo depende el éxito o fracaso de la educación y de todo el sistema educativo.

El proceso de cambio que se viene viviendo en Venezuela desde 1999, cuando se inicia un proceso de transformación política e ideológica se crea en el 2003 La Misión Sucre una iniciativa del estado Venezolano que tiene por objeto potenciar la sinergia institucional y la participación comunitaria, para garantizar el acceso a la educación universitaria a todos los bachilleres sin cupos y transformar su condición de excluidos del subsistema de educación universitaria. Unos de sus objetivos específicos según: Navarro (2003), es:

Promover estrategias de transformación del sistema educativo superior, con base en el desarrollo endógeno y sostenible, que impacten en lo local regional y lo nacional, que simultáneamente corrijan todas aquellas anomalías y desaciertos que han venido caracterizando a este sector educativo (admisión, sesgo social, deserción, calidad de la enseñanza etc.) (p. 17).

Para alcanzar estos objetivos del plan de estudio de la Misión Sucre como ente rector de los estudios Universitarios de la revolución bolivariana contempla El aprendizaje por proyectos. Según Arias, G., (2009). Esta estrategia consiste en: la promoción de los aprendizajes previstos en el plan de estudio de la carrera a través de la realización de

proyectos que dan solución a problemas reales en las comunidades donde habita el activador cultural o aprendiz.

El PNFA (2006) señala el Proyecto como estrategia de formación, está centrado en “la solución de los problemas socio-comunitarios atendiendo a la gran variedad de situaciones, relacionados con tres grandes campos de conocimiento: Desarrollo Económico y Social, Administración para el Nuevo Modelo de Desarrollo, y Participación Social en la Gestión de las organizaciones” pg. 36.

Mientras que Arias, G., (2009). define proyecto sociocomunitario en el Programa Nacional de formación Información y documentación de la Misión Sucre, como: el eje socioeducativo, conjugación de los diferentes componentes curriculares del Programa de Formación con propósito integrador; por lo tanto, su estructura académica y metodológica conlleva al participante al aprendizaje integral por medio de la aplicación de conocimientos especializados a realidades sociales tomando como fundamento el diagnóstico comunitario participativo base de conocimiento y vinculación con la comunidad con el objetivo de lograr transformaciones socioeconómicas, educativas y de realce de las potencialidades locales, a través de la metodología para formular, gestionar y evaluar proyectos.

El proyecto sociocomunitario se define según Pulido,B.,(2010), como:

Un plan de acción participativo elaborado entre la comunidad y los triunfadores y triunfadoras para dar respuestas a las necesidades que la misma comunidad visualiza y procesa en dinámicas de su propio seno.

Un proyecto sociocomunitario se realiza, desde la perspectiva académica, mediante un trabajo de aula y de campo. Debe de acompañar al quehacer de la comunidad involucrando a las organizaciones y a las personas debe de producir cambios y transformaciones en el estado de cosas. Los productos son la solución de los problemas institucionales en la comunidad donde se ejecuta y los saldos de aprendizajes que esta adquiere.

No obstante de todos los esfuerzos que se han venido desarrollando en un proceso que está en construcción la Gestión educativa muestra deficiencia en cuanto a la formación de un recurso humano con habilidades, destrezas y compromiso para generar el desarrollo y cambio que se quiere, en tal sentido la capacitación del personal docente no ha sido abordada desde la organización de planes y programas que le aporten a los profesores habilidades y destrezas para el desempeño bajo una concepción distinta a la educación tradicional que se ha llevado en el país por mas de 40 años.

La capacitación en el área de proyecto Sociocomunitario viene a constituir una necesidad en el programa ya que el mismo establece son encuentros docentes y no programas de capacitación y formación docente referente al área de proyectos Sociocomunitarios.

### **1.3.1. Bases legales para la capacitación y desarrollo de docentes de educación superior**

El docente se concibe como un humano que a través de los procesos de enseñanza y aprendizaje, deba crear, condiciones de aptitud, vocación y aspiración a ser atendidas por el ámbito educativo correspondiente, respetando los procesos de desarrollo del estudiante en

el nivel o modalidad del sistema donde se encuentre. Tal como lo establece La Constitución Nacional vigente desde 1999, cuando inicia sus disposiciones sobre el derecho a la educación en el Capítulo de los Derechos Culturales y Educativos.

En ese orden de ideas se tiene que, el Artículo 102, declara la educación como un derecho humano, gratuito y obligatorio, a la par de reconocerla como un deber social fundamental del Estado. Además, se puede apreciar que la Constitución vigente en sus artículos 102 y 103, establecen además, el derecho a la educación integral para todos sus ciudadanos, fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento y sin ningún tipo de limitación en cuanto a edades y nivel académico, todo lo cual respalda el derecho a la formación integral del docente universitario, contemplado también en el Artículo 25 de la Ley Orgánica de Educación.

Los Artículos 2 y 3 de la Ley Orgánica de Educación también ratifican el derecho a la formación integral y expresa que la educación es un derecho irrenunciable del ser humano y función primordial e indeclinable del Estado, quien debe garantizar las condiciones óptimas con el fin de que sus ciudadanos sean capaces de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social, en especial aquellos necesarios para el desarrollo del país, que requieren de seres humanos sanos, cultos y críticos. Esto se fundamenta en el Artículo 27 de la Ley Orgánica de Educación que establece los objetivos de la educación superior:

1. Continuar el proceso de formación integral del hombre (ser humano), formar profesionales y especialistas y promover su actualización

y mejoramiento conforme a las necesidades del desarrollo nacional y del progreso científico.

2. Fomentar la investigación de nuevos conocimientos e impulsar el progreso de la ciencia, la tecnología, las letras, las artes y demás manifestaciones creadoras del espíritu en beneficio del bienestar del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la Nación.

3. Difundir los conocimientos para elevar el nivel cultural y ponerlos al servicio de la sociedad y del desarrollo integral del hombre (ser humano).

En el Artículo 109 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, también se destaca el derecho a la autonomía universitaria para la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la Nación, lo cual se fundamenta con la definición y misión de la Universidad expresada en los Artículos 1 y 3 de la Ley de Universidades.

Como bien se pudo apreciar, la formación del docente universitario es un derecho contemplado en las leyes venezolanas, y no es sólo responsabilidad del ser humano sino también de la Institución Universitaria y del Estado y es su deber garantizarla. La formación integral del docente universitario constituye no sólo una estrategia de desarrollo social sino también una necesidad para la educación en estos tiempos de cambio.

A pesar de este lineamiento constitucional, en Venezuela, la formación y mejoramiento docente se le ha reconocido la debilidad y ausencia de sistemas adecuados para proveer esta formación (Morles, Rubio y Álvarez, 2003). Sólo en algunas universidades nacionales existen estrategias de formación para docente. En ejercicio. El más reconocido

es el SADPRO (Sistema de Actualización Docente del Profesorado) de la Universidad Central de Venezuela que funciona desde 1974. Sin embargo para efecto de la caracterización de este estudio se referirá además el proceso de capacitación y desarrollo en la Universidad de Los Andes y en la Universidad de Carabobo.

En el caso de Universidad Central de Venezuela, con el (SADPRO). Dirige sus esfuerzos en la ejecución de programas de investigación, capacitación, y perfeccionamientos, desarrollo de nuevas tecnologías para ser utilizados en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación que se realizan tanto en la universidad como en otros institutos de educación superior.

El compromiso del SADPRO se ejecuta a través de Servicios en pro del mejoramiento de la formación continua, por lo que prestan servicios de: asesorías y consultoría en áreas de desarrollo de carrera, curriculares, instruccionales y de adiestramiento; detección de necesidades de adiestramiento y capacitación; asesorías en áreas de investigación, producción de programas audiovisuales; asesorías para el uso de materiales y equipos, entre otros aspectos. Lo antes expuesto muestra como atiende sus propias necesidades y ha extendido sus servicios a otras instituciones.

Por su parte la Universidad de Carabobo, cuenta con un Departamento de Capacitación y Desarrollo Personal, adscrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, el cual tiene como objetivo fundamental suministrar inducción, capacitación y desarrollo a los trabajadores que laboran en la Institución Universitaria, a fin de que obtengan un nivel óptimo de desempeño en el área laboral y personal.



La capacitación que se imparte a través del Departamento está orientada a nivelar y/ o desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, todo lo cual tiene basamento en el creciente avance tecnológico, el incremento constante de la complejidad de las tareas, deberes y responsabilidades a ser desempeñadas, en concordancia con el nivel de efectividad y eficiencia que la Universidad demanda a sus trabajadores.

En relación con la capacitación del personal docente, en su Estatuto Único del Profesor Universitario actualizado en el 2000, establece en su (art. 5) que todo instructor se someterá al programa de formación docente y de investigación, el cual le suministrará la capacitación pedagógica requerida para optar en su oportunidad al ascenso en el escalafón y el derecho a ser ubicado en el mismo.

En el artículo. 43 ofrece el servicio de especialización y maestría a docentes noveles de otras de otras instituciones utilizando financiamiento externo, particularmente por los programas administrados por el CONICIT y la Fundación Gran Mariscal de Ayacucho. En cuanto a la capacitación de la profesores ordinario de la universidad, la política es la de promover la solución de problemas de índole vocacional, profesional y desarrollo de habilidades para la docencia y la investigación en la educación superior, en concordancia con los avances pedagógicos, investigativos, sociales y administrativo.

En el caso de la Universidad de Los Andes, el estatuto del personal docente y de investigación en el libro I, Título de la formación y mejoramiento académico del personal docente y de la investigación 1996

establece en su art. 61 “La formación y mejoramiento académico del personal docente y de investigación ordinario obedecerá a planes coherentes, basados en la necesidades y prioridades universitaria, de la investigación y de extensión universitaria. Dichos programas serán revisados y actualizados periódicamente a fin de que satisfagan las exigencias presentes y futuras de la universidad.

El reglamento contempla, en artículo. 63 el compromiso de la universidad para adoptar medidas y previsiones a objeto de que se cumplan los programas de formación y mejoramiento académico, así como también propiciar condiciones para que beneficiarios de los programas una vez aprobado sus estudios, puedan desarrollar plenamente sus capacidades y aplicar las experiencias adquiridas.

Para facilitar el acceso a los programas el reglamento contempla el sistemas de becas en primer lugar para los instructores, en segundo lugar a los profesores que no hubieren recibido beca con anterioridad y en tercer lugar aquello docentes que habiendo recibido beca antes, estén optando a un título superior o su estudio sea de valor especial para unidad académica correspondiente.

Estas deficiencias dentro de un marco de políticas públicas sobre educación por parte del Estado, orientan una relación dialéctica entre las orientaciones de los gobiernos y sus proyectos políticos, la gestión de sus sistemas educativos y el marco externo e interno de presión económica social que permiten establecer ciertas tendencias de la formación profesional.

Las tres universidades reflejan interés por superar los problemas relacionados con la formación permanente de sus docentes. Es una constante la investigación y la docencia para obtener éxito, Del mismo modo todas parten de las necesidades propias y contemplan incentivos para motivar a sus profesionales a participar en los programas contemplados.

Cabe acotar que en la literatura revisada no se encontró información relacionada con capacitación en el área de proyectos Sociocomunitarios en las universidades ni el P.N.F.A. Sin embargo aunque aún este en construcción el estatuto para esta gestión, ya se han iniciado procesos de capacitación a través de convenios con Universidades nacionales (UNERG, UNELLEZ) e internacionales (Convenio Cuba- Venezuela) .Allí se ofrecen estudios especialización, maestrías y diplomados para profesores facilitadores y coordinadores en carreras que aporten a la consolidación del proyecto político a través de la formación de los y las ciudadanas que el país requiere.

## **CONCLUSIONES PARCIALES CAPÍTULO I**

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación se logra que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

La pertinencia de la universidad en la sociedad está en relación directa con las expectativas y reclamos que la sociedad espera de ellas y es por ello, que hay que estudiarla no sólo por sus funciones, sus impacto, sino también por la calidad de sus recursos humanos y en particular por la de su personal docente. Así mismo, la literatura revisada coincide en que toda organización, cualquiera sea su razón social, el factor humano es el elemento fundamental para su funcionamiento. En tal sentido, la gestión correcta de los recursos humanos va a determinar en gran parte, la dinámica de su crecimiento, desarrollo y consolidación.

La gestión de capacitación de los recursos humanos en las universidades tradicionales se ha caracterizado por programas elaborados de acuerdo a lo que contemplan sus reglamentos internos y apegados, buscando en todo momento adecuar las habilidades y

destrezas de su personal a las necesidades cambiantes de la sociedad. En relación con la gestión de capacitación de los docentes responsables de los proyectos comunitarios, la literatura revisada no reflejo aportes en ese sentido.

Las Universidades Bolivariana de Venezuela consciente de la debilidad que presentan los docentes que se desempeñan en las distintas Aldeas Bolivarianas han iniciado la capacitación a través del convenio Cuba \_Venezuela. El mismo oferta estudios de Diplomados, Postgrados, Maestrías y Doctorados para el personal. Sin embargo a pesar de la importancia que le conceden a los proyectos Sociocomunitarios como factores de transformación desde las comunidades, no han iniciado la gestión de capacitación para fortalecer a los docentes que desempeñan en el área.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Situación actual de la gestión de capacitación de los recursos humanos que imparte el área de proyectos sociocomunitarios del PNFA en las Aldeas Universitarias del Eje Este del Estado Aragua.**

Para poder comprobar una problemática existente se sugiere realizar una serie de métodos como es la observación estructurada y recolección de información a través de instrumentos para luego así elaborar el diagnóstico correspondiente, en este caso es preciso el diagnóstico del grado de gestión del proceso de capacitación y desarrollo de los docentes del área del proyecto Sociocomunitario en las aldeas universitarias del Eje Este del Estado Aragua, esperando lograr resultados como: retroalimentación, conciencia, de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales existentes, incremento en la interacción y la comunicación, confrontación, educación, participación, responsabilidad creciente y por último energía y optimismo en el personal docente que labora en las diferentes aldeas bolivariana.

#### **2.1. Caracterización de las Aldeas Universitarias del Eje Este Del Estado Aragua**

El Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre, denominado “Misión Sucre”, es una iniciativa del Estado Venezolano y del Gobierno

Bolivariano, creado mediante Decreto Presidencial N° 2.601, del 08 de Septiembre de 2003. La Misión Sucre representa un plan nacional de acceso a la educación universitaria que surge como iniciativa de carácter estratégico por cuanto pretende ser:

- 1) Una alternativa de educación universitaria de vanguardia y con pertinencia social, orientada a la transformación, difusión y aprovechamiento creativo de los saberes y haceres.
- 2) Un espacio para la participación y el ejercicio de la ciudadanía. Una estrategia que promueve el desarrollo local, regional y nacional
- 3) Una práctica educativa innovadora que ofrece diversas oportunidades y modalidades de estudio que favorecen el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes orientadas a la construcción de una sociedad democrática y participativa.

De acuerdo a Navarro (2003) la misión sucre tiene como objetivos, misión, visión, valores y estructura lo siguiente:

### **Objetivo de la Misión Sucre**

La Misión Sucre tiene como finalidad facilitar el acceso y la prosecución de la educación universitaria pública, permanente, integral, gratuita y en igualdad de oportunidades de todas las y los bachilleres que así lo demanden, con el propósito de incrementar el nivel educativo de la población venezolana y formar ciudadanos (as) comprometidos con el

desarrollo del país, a través del establecimiento de nuevos modelos educativos universitarios sustentados en la sinergia institucional y la participación comunitaria, con base en los imperativos de la democracia corresponsable, participativa y protagónica.

### **Misión.**

Desarrollar y fortalecer el sistema administrativo, el soporte académico, la infraestructura, así como lo concerniente a la adquisición, reproducción y distribución de los materiales educativos y la calidad de vida de los triunfadores, en articulación con las instituciones de educación universitaria que participan en la Misión Sucre para garantizar el acceso universal a la educación universitarias de todas y todos los venezolanos.

### **Visión.**

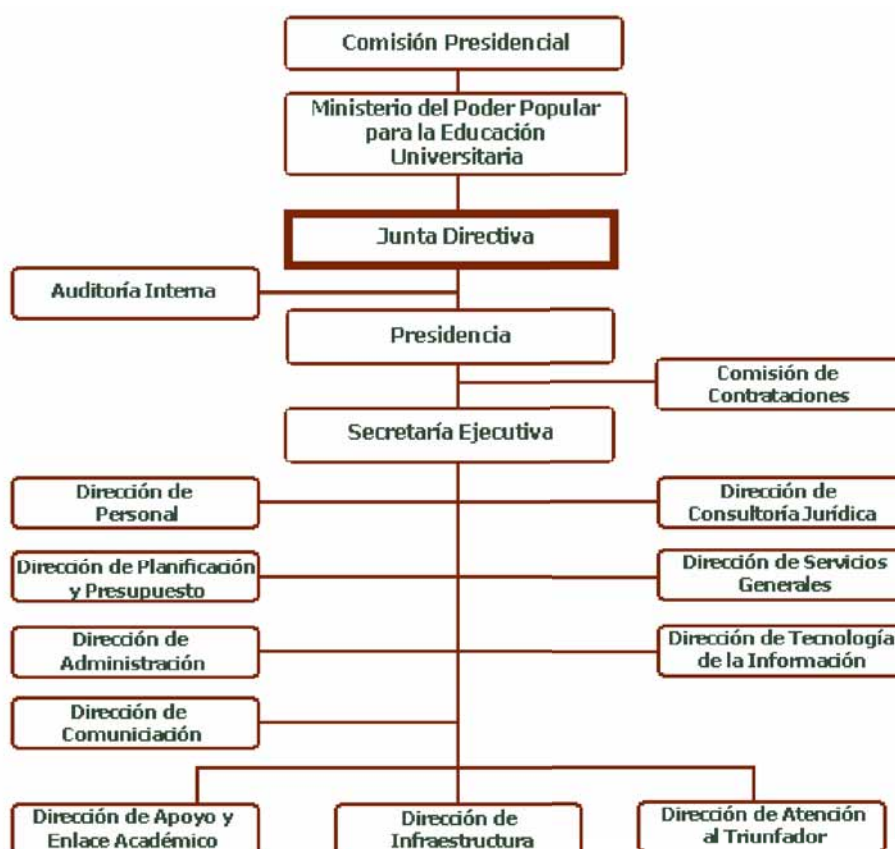
Ser el soporte operativo de la educación universitaria municipalizada en todo el territorio nacional.

### **Valores.**

- Eficacia
- Eficiencia
- Transparencia
- Inclusión
- Participación
- Innovación
- Humanismo
- Solidaridad
- Correspondencia Social



**Fig. 2 Estructura organizativa de la Fundación Misión Sucre Nacional**



Fuente: (Navarro 2003)

Para cumplir con el objetivo de garantizar el acceso a la educación universitaria a nivel nacional, la Misión Sucre funciona en una infraestructura conformada por una gran red de espacios denominados para efectos de la Misión: **“Aldeas Universitarias”** (considerados Ambientes Locales de Desarrollo Educativo Alternativo Socialista). Las

aldeas se encuentran discriminadas en tres grupos:

- 1) Escuelas, liceos, casas de cultura, centros penitenciarios y aulas de instituciones de Educación Universitaria.
- 2) Instalaciones construidas por la Fundación Misión Sucre.
- 3) Edificaciones construidas por la Corporación Venezolana de Guayana, PDVSA, Fuerza Armada, Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Gobernaciones, Alcaldías, entre otras.

Partiendo de esta se puede señalar que El Eje Este Del Estado Aragua disfruta de seis (6) Aldeas universitarias donde se imparten el Programa de Formación de Administración. Las mismas están ubicadas en diferentes puntos estratégicos, como lo son:

- Aldea Universitaria general en jefe José Félix Ribas localizado en la Zona Industrial de La Mora II. Municipio José Félix Ribas.
- Aldea Universitaria Ramón García de Sena Ubicada en la avenida principal, sector 5 de Las Mercedes. Municipio José Félix Ribas. Fundada en el año 2003
- Aldea Universitaria Colonia Tovar. Ubicada en el Municipio Tovar.
- Aldea Presidente Medina Angarita. Ubicada en san mateo Municipio Bolívar.
- Aldea Universitaria Jorge Saleh. Ubicada en la calle principal de la Urbanización la Luisa. Municipio José Rafael Revenga. Fundada en el año 2007

- Aldea Universitaria Santos Michelena. Ubicada en las tejerías, Municipio Santos Michelena.

Cada una de ellas cuenta con un coordinador y los docentes asesores para los diferentes básicos curriculares. A continuación se presenta el organigrama estatal del Programa P.N.F.A. (Figura 3) para visualizar los niveles de la estructura organizativa de la cual depende.

Figura 3. Organigrama estatal del PNFA



Fuente: elaboración propia

La estructura de la fuerza de trabajo está definida por un gran número de personal desglosado por categoría ocupacional como se muestra en la tabla 1

Estructura de la fuerza de trabajo asignada a proyecto Sociocomunitario en las diferentes aldeas universitarias del el Eje Este Del Estado Aragua.

Tabla N° 1 La estructura de la fuerza de trabajo

<b>Aldea del Eje Este</b>	<b>Docente asesores</b>	<b>Colaboradores del Programa</b>
José Félix Ribas	2	1
Ramón García de Sena	2	1
Presidente Medina Angarita	1	1
Jorge Saleh	2	1
Colonia Tovar	1	1
Santos Michelena-	2	1
<b>total</b>	<b>10</b>	<b>06</b>

Fuente: Elaboración propia.

## 2.2. Consideraciones metodológicas para el diagnóstico

El siguiente trabajo de investigación se basa en el tipo de investigación descriptivo, pues comprenderá la descripción, el registro, análisis y las descripciones de naturalezas actuales y reales de las aldeas universitarias del Eje este del Estado Aragua y muy específicamente al P.N.F.A, especialmente en lo relativo al desempeño docente en la unidad curricular proyecto sociocomunitario, en ese sentido se realizó un estudio a las necesidades de formación del personal docente y colaboradores

que se desempeñan en el área de proyecto Sociocomunitario, en las aldeas universitarias para elaborar un programa de capacitación.

La población a estudiar estuvo conformada por 10 docentes que imparten la unidad curricular de proyecto Sociocomunitario 06 profesores colaboradores del programa de aldea en el Eje Este del Estado Aragua, y el coordinador regional, para una población total de 17 individuos. De acuerdo con esto y para efecto de este estudio la población es finita. Dado el amaño de la muestra y utilizando el criterio de intencionalidad del investigador la muestra estuvo conformada por el total de la población. La muestra fue estratificada ya que se distinguen 3 estratos bien identificados tal como se muestra en la tabla numero 02.

Tabla 2. Distribución de la muestra por estratos.

<b>Estrato</b>	<b>Individuos</b>
Coordinador regional	01
Docentes colaboradores	06
Docentes asesores	10
<b>Total</b>	<b>17</b>

Fuente: Elaboración propia.

Las técnicas utilizadas para la obtención de datos fueron: la entrevista semiestructurada, La Encuesta, y la Observación Estructurada. Ver anexos 01, 02, y 03.

La entrevista semiestructurada, fue dirigida a los docentes colaboradores y coordinador regional, la misma estuvo conformada por 09 ítems utilizando la escala de lickert con la frecuencia de siempre, frecuentemente, poca frecuencia, nunca o casi nunca, con el objeto de comprobar el desempeño docente y tener información relacionada con de la capacitación en Proyectos Sociocomunitarios en las Aldeas Universitarias.

La encuesta estuvo dirigida a los docentes asesores conformada por un cuestionario de 10 ítems utilizando la escala de lickert con la frecuencia de siempre, frecuentemente, poca frecuencia, nunca o casi nunca, tuvo como objetivo conocer la opinión de los Docentes de proyecto Sociocomunitarios con respecto a los siguientes aspectos: conocer la opinión de los docentes en relación a los proyectos sociocomunitario y la capacitación en las aldeas Universitaria.

La observación Estructurada se efectuó mediante la utilización de una de guía de observación elaborada tomando en cuenta los siguientes criterios: total de proyectos sociocomunitario realizados, proyectos que logran las especificaciones, los puntos críticos y los aspectos a mejorar que se presentan en la estructura de los proyectos sociocomunitario, número de docentes por aldeas y nivel de formación de los mismos.

Situación de los proyectos Sociocomunitarios elaborados en las Aldeas del Eje en cuanto a cumplimiento de especificaciones, y resultados de las evaluaciones de desempeño de los docentes tanto

asesores como colaboradores de la unidad curricular Proyecto Sociocomunitarios.

Para efecto de esta investigación los instrumentos no fueron sometidos al proceso de validación, ya que fueron tomados y adaptados de otros estudios ya validados.

Los datos obtenidos una vez aplicado los distintos instrumentos fueron organizados utilizando herramientas de la estadística descriptiva. A tal efecto se organizaron en tablas de frecuencias, se les determinó el porcentaje y se llevaron a graficas circulares para su posterior análisis descriptivo.

### **2.3. Diagnóstico de la situación actual de la formación de los recursos humanos que imparten el área de proyectos Sociocomunitarios del P.N.F.A. en las Aldeas Universitarias en Eje Este del Estado Aragua.**

Una vez aplicado los diferentes técnicas e instrumentos para el diagnostico tanto de la institución, los proyectos Sociocomunitarios y el proceso de capacitación del personal docente que labora en las distintas aldeas universitarias del Eje Este del estado Aragua y que imparten el básico curricular de proyecto sociocomunitario se encontraron entre otros los siguientes hallazgos: P.N.F.A., comparte espacios otros programas de formación dependiente de la misión sucre en las distintas aldeas

universitarias ubicadas en el eje este del estado Aragua sin embargo cada programa se rige por una autoridad independiente con lineamientos específicos dado que el coordinador por aldea responde solo procesos administrativos generales de la Misión Sucre a tal efecto cada universidad que acredita los programas es responsable del acompañamiento pedagógico respectivo es por ello que en el PNFA utiliza la figura de un colaborador por aldea el cual asume la función de enlace entre la aldea y coordinador regional.

En relación con el personal docente que tiene la responsabilidad de impartir la unidad curricular de proyecto sociocomunitario, se encuentra distribuido por aldea de acuerdo con la siguiente tabla N°3.

Tabla 3. Docentes asesores de proyectos Sociocomunitarios en el P.N.F.A.

<b>Aldea del Eje Este</b>	<b>Docente asesores de proyecto</b>	<b>Docentes Colaboradores del Programa</b>
José Félix Ribas	2	1
Ramón García de Sena	2	1
Presidente Medina Angarita	1	1
Jorge Saleh	2	1
Colonia Tovar	1	1
Santos Michelena-	2	1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>06</b>

Fuente: Elaboración propia.



Y están clasificados académica y profesionalmente de la siguiente manera:

Tabla 4. Clasificación de especialistas del área de proyectos Sociocomunitarios

<b>Cantidad</b>	<b>Especialidad</b>
3	Licenciados en contaduría
4	Licenciados en educación
3	Licenciados en administración

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar la mayoría de los docentes encargados de dictar la unidad curricular proyecto Sociocomunitario no son graduados en educación la capacitación del área de proyectos Sociocomunitarios, lo que hace evidente la poca capacidades que tienen para impartir el proceso de enseñanza, y más aun en el nivel de educación superior. su además no cuentan con estudios superiores de postgrado, solo tiene el nivel de pregrado y en su mayoría son profesionales egresados de las misma universidad, con pocos años de servicios y recién graduados, Lo que hace evidente con esto es que primeramente el personal docente que imparte el sistema de enseñanza y guía del área de proyectos Sociocomunitarios en las aldeas universitarias no están capacitados ni relacionados profesionalmente ni cognitivamente para impartir dicha área académica.

Incorporado a esto es indudable la carencia de competencias de los docentes para ejercer un buen control, seguimiento y correcciones a

los proyectos comunitarios realizados por los estudiantes, así como además carece de información y retroalimentación entre docentes, estudiantes y docentes colaboradores con respecto a los cambios actualizados de las normas que se debe seguir para la realización y ejecución de los proyectos elaborados.

Por otra parte se arrojó que no se implementan talleres de capacitación en las aldeas universitarias, siendo la última vez en el año 2007, probándose que los docentes que están en la actualidad en las diferentes aldeas no participaron en dichos encuentros, los cuales su capacitación no es actualizada.

#### **2.4. Análisis de la Aplicación de instrumentos y procesamiento estadístico aplicado a los docentes colaboradores y coordinador regional.**

Una vez aplicado los distintos instrumentos para la recolección de datos haber sistematizado y analizado la información, utilizando herramientas de la estadística descriptiva, se presentan los resultados obtenido. Éstos permitieron evidenciar el problema existente en las Aldeas universitarias del Eje Este del estado Aragua, en materia de capacitación para el desempeño de los docentes responsables de la unidad curricular Proyecto Sociocomunitario. Igualmente, esta información permitió determinar las necesidades de formación, a fin de gestionar un programa de capacitación que dé respuestas a las necesidades de los

docentes y del P.N.F.A. Seguidamente se presenta la descripción de los resultados obtenido.

En cuantos a la opinión de los docentes colaboradores sobre las capacidades de los docentes que se desempeñan en la unidad curricular Proyectos sociocomunitario y lo que ofrece el Programa a los mismo para fortalecerlos se obtuvo que, el 67% de los docentes colaboradores sostuvieron, que el programa no tiene un perfil establecido para los docentes que dictan la unidad curricular Proyecto Sociocomunitario, el cual debería ser tomado en cuenta al momento de contratar el personal docente. Por su parte el 33% afirmó, que pocas veces se cuenta con el perfil determinado dentro de los documentos que tienen las Aldeas (ver tabla 05 y gráfica 04 en anexo 04). Estos resultados muestran por una parte desconocimientos por parte de algún docente colaborador y de algunos coordinadores de aldea de lo que es un perfil de cargo y por la otra la debilidad del programa al no tomar en cuenta este aspecto al momento de seleccionar el personal. En este sentido los productos obtenidos en la unidad curricular como eje transversal del PNFA se alejan de las especificaciones establecidas.

En cuanto a la cantidad de profesores asesores de proyecto que tienen especialidad en la misma, se puede notar que el 100% tienen poca o casi ninguna formación metodológica de la investigación (ver tabla 06 y gráfica 05 en anexo 04). Esta situación se vincula en la carencia de un perfil establecido de obligatorio cumplimiento.

En relación al nivel académico de los docentes que dictan la unidad curricular de proyecto sociocomunitario se obtuvo que solo el 14% tienen estudios de tercer nivel (ver tabla 07 y gráfica 06 en anexo 04). Tal situación impacta en su labor como asesor, ya que carece de habilidades cognitivas y niveles de investigación para su desempeño. Es por ello, que se impone la necesidad de capacitar en esa línea.

En cuanto a los problemas planteados en los proyectos sociocomunitarios, el 57% de los docentes colaboradores entrevistados reflejaron que con poca frecuencia los mismos no cumplen con los lineamientos establecidos por el PNFA (ver tabla 08 y gráfica 07 en anexo 04). Lo que se evidencia una gran debilidad en la formulación de los proyectos quizás por desconocimiento de parte de los docentes sobre las líneas de investigación que establece el programa.

Los resultados obtenidos mostraron además que el 57 % de los objetivos planteados en los proyectos Sociocomunitarios, con poca frecuencia muestran coherencia con el problema planteado, (ver tabla 09 y gráfica 08 en anexo 04). Lo cual evidencia una gran debilidad en los docentes que asesoran a los estudiantes dado que este debe darle al estudiante las herramientas necesarias para elaborarlos. Esta situación conlleva a que los proyectos no den respuesta a los problemas planteados y un alto porcentaje quedan fuera de las especificaciones que establece, esta información es un punto importante a tomar en cuenta al momento de gestionar programas de capacitación dirigido a estos docentes.

En relación con los conocimientos sobre metodología de investigación acción participación el 100% de los entrevistados afirmo, que los docentes que se desempeñan en la unidad curricular de proyecto sociocomunitario nunca han presentado documentos que certifiquen sus conocimientos sobre esta metodología (ver tabla 10 y gráfica 09 en anexo 04). Tal situación representa una debilidad para el P.N.F.A. ya que la unidad curricular es un eje transversal y lograr la transformación que se esperan que esta tenga en la comunidad implica el dominio de la metodología.

El 71% de los asesores colaboradores coinciden en que nunca o casi nunca se le dicta inducción a los profesores cuando ingresan a la institución, sin embargo el 29 % señalo que si se hace la inducción pero pocas veces. (Ver tabla 11 y gráfica 10 en anexo 04). Tal vez la respuesta pueda estar asociada a que la incorporación de algunos docentes pueda coincidir con algún colectivo bimensual o jornadas especiales.

El 71% de los coordinadores señalaron que cuando se dieron jornadas de inducción en los inicios del PNFA, los mismos no incluyeron información sobre fundamentos teóricos y metodológicos del proyecto. El 29 % sostuvo que con poca frecuencia se incluía este aspecto (ver tabla 12 y gráfica 11 en anexo 04). La discrepancia en las respuestas puede relacionarse con el desconocimiento real sobre las inducciones dadas, ya que las mismas ocurrieron en los inicios del programa. Ante esta situación

surge la necesidad de incluir la inducción planificada y obligatoria para todo docente de nuevo ingreso.

El 100% de los docentes asesores dice que la coordinación regional nunca cuenta con planes o programas para capacitar a los docentes de la unidad curricular proyecto sociocomunitario (ver tabla 13 y gráfica 12 en anexo 04). Por ello y ante las carencias notorias, derivadas de la ausencia de un perfil de cargo, la coordinación debe de tomar acciones dirigidas a trabajar la capacitación de los docentes en lo que respecta a la planificación, elaboración, ejecución y evaluación de `proyecto sociocomunitario. De manera que el docente cuente con habilidades y competencias que pueda transferir a sus estudiantes. De esta forma los proyectos se convertirán en lo que espera el programa, es decir un instrumento para transformar comunidades.

En relación con la encuesta dirigida al personal docente que se desempeña en la unidad curricular proyecto sociocomunitario en las aldeas universitarias del Eje Este del Estado Aragua, estos fueron los resultados.

El 60% de los docentes desconocen el perfil que debe de tener el docente para desempeñarse en la unidad curricular proyecto sociocomunitario (ver tabla 14 y gráfica 13 en anexo 05).este resultado se relaciona con la respuesta dada por los docentes colaboradores al señalar que no existen en las aldeas un perfil establecido, quedando a discreción

de los coordinadores el perfil que va a exigir al momento de la contratación del mismo.

El 60% de los docentes asesores sostienen que al momento de ingresar a la institución casi nunca se les dicta inducción (ver tabla 15 y gráfica 14 en anexo 05). Esto evidencia la ausencia de esta actividad como parte del protocolo obligatorio que debe cumplirse en una organización cuando ingresa un personal nuevo.

En cuanto al manejo de la metodología de la investigación acción participación el 70% de los docentes dijo no manejarla con propiedad ver tabla 16 y gráfica 15 en anexo 05). Estos resultados obligan a la coordinación regional a trabajar con urgencia la capacitación en la metodología ya que su dominio es necesario para lograr que los proyectos cumplan con las especificaciones y por ende generen las transformaciones en las comunidades donde están insertos. Igualmente El 60% de los docentes que dictan la unidad curricular de proyecto sociocomunitario, señalo no tener dominio sobre los fundamentos teóricos legales y metodológicos de proyecto (ver tabla 17 y gráfica 16 en anexo 05). Este resultado explica la inconsistencia que presentan los proyectos en aspectos importantes, lo cual afecta negativamente sus resultados.

El 60% de los docentes asesores sostuvo que siempre les devuelven los proyectos elaborados por sus estudiantes para correcciones (ver tabla 18 y gráfica 17 en anexo 05), puede inferirse que esto se corresponda con los docentes que no tienen pleno dominio de la metodología investigación acción participación ni de los fundamentos

teóricos y metodológicos del proyecto sociocomunitario. Es por ello que urge la capacitación para fortalecer el recurso humano con el cual se cuenta ya que la oferta en el mercado es bastante limitada.

El 80% de los docentes señalo que las orientaciones que reciben de la coordinación regional con respecto a los proyectos sociocomunitario se limitan a los encuentros bimensuales (ver tabla 19 y gráfica 18 en anexo 05), cabe señalar que en estos colectivos docentes se realizan para informar a los docentes de alguna actividad de carácter administrativo o académico, así como también se abordan temas de distintos básicos curriculares, por lo que no puede verse como jornadas de formación o capacitación dirigidas a fortalecer la unidad curricular de proyecto Sociocomunitarios, por lo cual se hace necesario que no se limite solo a esos encuentros.

En cuanto a la capacitación planificada desde la coordinación regional, el 90% respondió que es nula o poco frecuente (ver tabla 20 y gráfica 19 en anexo 05). De esta forma se evidencia el poco seguimiento que se le hace a La formación académica de los docentes desde el nivel regional. Es importante señalar que a pesar de la postura adoptada desde el nivel regional el 100% considera la necesidad que tienen los profesores a una capacitación para fortalecer su desempeño en la unidad curricular de proyecto sociocomunitario. (ver tabla 21 y gráfica 20 en anexo 05).

Solo el 30% de los docentes buscan fortalecer la autoformación, mientras que la gran mayoría, representada en un 70% no lo hace (ver tabla 22 y gráfica 21 en anexo 05). Mostrando la necesidad de la



formación existente entre el personal docente. No obstante el 90 % mostro una actitud abierta al cambio señalando a estar dispuesto para asistir a jornadas de capacitación. (Ver tabla 23 y gráfica 22 en anexo 05). En ese orden de ideas, se debe de trabajar en la sensibilización a fin de incorporar a todo el personal en la capacitación y comprometerlos con su formación. De mismo modo el resultado muestra la gestión de un programa de capacitación viene a dar respuesta a una necesidad sentida tanto por los docentes como por los profesores colaboradores y coordinador regional. Ello de alguna manera están claros en la importancia que tiene el proyecto sociocomunitario en las transformaciones que requiere la sociedad para consolidar el proyecto político actual, y que son ellos con su formación un elemento primordial para lograrlo.

Los resultados obtenidos una vez sistematizada los datos en la guía de observación mostraron que en un total de 65 proyectos sociocomunitario entregados en el periodo 2010, solo el 57% lograron las especificaciones establecidas por el P.N.F.A. y la Misión Sucre. (Ver tabla 24 en anexo 06). En ese sentido se evidencia que no se están logrando las transformaciones esperadas en las comunidades donde se ejecutaron.

En relación a la estructura, los instrumentos de evaluación reflejaron que en la fase del diagnostico 28% de los proyectos requirieron modificación antes de la entrega final y 29% no evidenciaron la fase en todos sus aspectos que ella contempla. El 43 % de los proyectos presento objetivos con escasa claridad y en un 15% no se evidencia que los

mismos fueron confundidos con actividades. El sustento teórico y metodológico presento debilidades en un 45% de los proyectos (ver tabla 25 en anexo 06).

En cuanto al plan de acción se encontró dificultades en el 43% en aspectos importantes tales como identificación de objetivos y descripción de actividades. En relación con la evaluación el 28% no presento indicadores de logro, ni documentos que corroboran la socialización del proyecto. (Ver tabla 25 en anexo 06). A tal efecto no se evidencia la participación de la comunidad.

Al comparar estos resultados con los que se obtuvieron en los instrumentos aplicados al coordinador, colaboradores y docentes se encuentra una relación bastante directa en cuanto a que la calidad de los proyectos se vincula al nivel de formación de los docentes y su escasa formación en lo que refiere a la metodología de los proyectos Sociocomunitarios. Es pertinente acotar que ante la ausencia de un perfil establecido para los docentes de proyecto sociocomunitario, y la escasa inducción al momento de su ingreso surge la necesidad de gestionar un programa de capacitación para los docentes que se adecue a las necesidades del PNFA y aquellas propias de los docentes que laboran en las aldeas universitarias ubicadas en el eje este del Estado Aragua.

## **CONCLUSIONES PARCIALES CAPITULO II**

El PNFA, tiene una concepción del mundo humanista bolivariana, con un enfoque socio-histórico, donde el sujeto que aprende es un ser social, protagonista de la reconstrucción y/o construcción de su conocimiento, que busca soluciones a los problemas de su entorno. El programa, tiene una concepción abierta y flexible que considera su constante enriquecimiento en la interacción de lo local, regional, nacional e internacional, con la finalidad de promover el desarrollo endógeno.

La metodología empleada se guía por el diseño no experimental de campo, la población estudiada está conformada por 06 (seis) Docentes colaboradores del programa y 10 (diez) docentes asesores, y 01 (un) coordinador regional, siendo la muestra censal, donde se distinguen dos estratos bien diferenciados. La técnica para la obtención de datos es la encuesta. Se elaboran dos test, con preguntas mixtas, uno irá dirigido a los docentes colaboradores y coordinador regional y el otro a los docentes asesores, Para validar el instrumento, se procede al juicio de expertos y para la confiabilidad se seleccionó el coeficiente alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos permiten diagnosticar que la organización presenta debilidades en el proceso de selección del personal docente asesor, así como también en el proceso de inducción ya que no existen

lineamientos ni procedimientos establecidos para ofrecer al nuevo docente los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar sus funciones con bases sólidas respecto a la organización y las expectativas que ésta debe tener en su desempeño laboral, como docente asesor de proyectos Sociocomunitarios.

Se considera que es imprescindible para las organizaciones (Aldeas Universitarias) contar con un programa de capacitación y desarrollo del personal docente que imparten el área de proyecto Sociocomunitario en el PNFA en el Eje Este del Estado Aragua, pues se observa a través de los resultados obtenidos, que no hay lineamientos objetivos y claros para realizar este proceso.

## **CAPITULO III**

### **3. Programa de gestión para la capacitación y desarrollo del personal docente que imparte el área de proyecto sociocomunitario en el PNFA en el Eje Este del Estado Aragua.**

Los coordinadores de aldeas son las máximas figuras de una institución educativa universitaria (ALDEA) y como representante del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, es el ente indicado para incorporar acciones efectivas que mejoren el desarrollo de las instituciones, ya que constantemente se enfrenta a cambios tecnológicos, sociopolíticos, económicos y organizacionales.

En tal sentido, la capacitación es una alternativa que permitirá a los gerentes educativos (coordinadores) enfrentar los cambios, mejorar el desarrollo de las instituciones y su propio desempeño, ya que la misma se refiere al proceso de seleccionar políticas y estrategias de acción administrativa que permitan maximizar los resultados mediante el uso adecuado de los recursos de la organización. Esta herramienta es necesaria para mejorar la calidad de los proyectos Sociocomunitarios realizados en las instituciones en estudio.

Por lo antes descrito, surge la necesidad de presentar la propuesta de un programa para gestionar la capacitación y desarrollo del personal

docente que imparte el área de proyecto Sociocomunitario en el PNFA en el Eje Este del Estado Aragua.

En relación a lo anterior, un programa puede definirse como la parte de un plan de capacitación que contiene en términos de tiempo y recursos, y de manera detallada, las acciones de capacitación que se efectuarán con los empleados de un mismo cargo o categoría ocupacional, ahora bien un programa de capacitación y entrenamiento, es un conjunto de tácticas a seguir para la enseñanza – aprendizaje de los trabajadores estructurados por áreas específicas o por cargo, y cuya reunión constituye un plan.

### **3.1. Fundamentación Legal**

El programa propuesto se apoya primordialmente en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (C.N.R.B.V.) o Carta Magna**, iniciándose en el art. 3 donde señala: “El estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad... la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.” En ese sentido, la propuesta contribuye con la consecución de los fines del Estado, a través de capacitación del personal docente encargado de impartir el proyecto Sociocomunitario en las Aldeas Universitarias del Eje Este del Estado Aragua.

Dejando muy claro que para que una persona se desarrolle dignamente, física, emocional, económica y espiritualmente es necesario que se eduque o se capacite permanentemente. el art. 81 señala "... el estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad , le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades , condiciones laborales satisfactorias y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo..." este articulo garantiza el derecho que tienen los discapacitados o personas con necesidades especiales a tener una excelente dignidad humana como cualquier otro ser humano de la sociedad, sabiendo que esto se logra promoviendo la capacitación. Tomando en cuenta lo que establece este articulo, la presente propuesta de gestión del programa, está dirigida a todos los docentes que imparten proyecto Sociocomunitario en las Aldeas Universitarias sin más limitaciones que aquellas derivadas de sus habilidades y destrezas, vocación y actitudes.

En el art. 103 señala " Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones..." este articulo fortalece y apoya a los anteriores pues la educación o la capacitación debe ser permanente, con una buena calidad igual para todas las personas sin importar razas, credos, condiciones sexuales, sin restricciones al menos que sea por la capacidad que pueda tener el individuo.

Para efectos de la aplicación de la propuesta, se toma en cuenta en art. 104 el cual expresa: “la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, así como también estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada...” De esa manera, el personal encargado de ejecutar la propuesta debe cumplir con lo que establece el presente artículo, en cuanto a reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica

Con respecto a las universidades el estado reconoce que son instituciones autónomas, permitiendo a los docente dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica para beneficio espiritual y material de la Nación, destinándose recursos suficiente y creando además el sistema nacional de ciencias y tecnología de la misma manera el sector privado deberá contribuir con recursos para tal fin, así lo expresa el art. 109 y 110 de la C.N.R.B.V.

Partiendo de la Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela emanan las diferentes leyes que respaldan al Programa de gestión de la capacitación y desarrollo del personal docente que imparte el área de proyectos Sociocomunitario del P.N.F.A. en el Eje Este del Estado Aragua, en su sección tercera cuyo título expresa el derecho al empleo y a la capacitación desde el art.31 al 36, enuncian que todos los jóvenes tienen derecho a la capacitación y a un oficio digno, el estado protegerá a través de los poderes que lo integran de las discriminaciones,



abuso o explotación, promoviendo conjuntamente con las empresas privadas un sistema de asistencia técnica, económica y financiera dirigido al fortalecimiento de las iniciativas que puedan tener los jóvenes trabajadores y trabajadoras, dándole además la oportunidad de un horario especial que pueda garantizar su prosecución de estudios, y ofrecer los cargos vacantes de acuerdo a su profesionalización.

Estos artículos son tomados en cuenta, dado que, en el P.N.F.A se atiende una población que incluyen grupos de Jóvenes, además de adulto y adultos mayores. Igualmente, la plantilla de profesores asesores para proyectos Sociocomunitario también presenta docentes pertenecientes al grupo de los jóvenes. En tal sentido se les deben respetar sus derechos al momento de la ejecución de la propuesta.

**La ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambientee de trabajo (Lopcymat)** en su sección segunda crea el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores en su art. 29 de dicha ley habla sobre la finalidad o competencias de la Institución, en el art. 40 epígrafe 18 señala que los servicios de seguridad y salud en el trabajo tendrán como función participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras, en el Art. 53 y 55 Señalan que todos los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a recibir información y capacitación permanente en cuanto a salud, higiene, bienestar en el trabajo entre otras así lo expresa el epígrafe 2 del art. 53 “Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones

inherentes a su actividad...” y el epígrafe 6 del art. 55 “Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes” .

De acuerdo con estos artículos la gestión del programa propuesto, cumple con el derecho a, la capacitación que tienen los trabajadores, así como también con el derecho a recibir formación teórico práctico acorde con las funciones que desempeña.

La ley orgánica del trabajo en sus artículos 312 al 319, enuncian que todo trabajador tienen derecho a recibir formación práctica y tecnológicas de los procesos productivos del que es parte, los patronos o patronas tienen el deber de facilitar cursos de formación técnica y tecnológicas de manera continua e integral, así como otorgar los permisos necesarios para que puedan cursar sus estudios, todos los trabajadores y trabajadoras tendrán reconocimientos académicos a partir de las destrezas, técnicas y conocimientos adquiridos durante su participación en el proceso social del trabajo, todo esto con el fin de mejorar el proceso productivo del estado trabajador con miras a la independencia tecnológica, económica y alimentaria de la Nación.

Con respecto la **Ley Orgánica de Simplificación de Trámites Administrativos**, en gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5891 (e) de fecha 31-07-08 expresa textualmente, en su artículo 36, “la administración pública organizará y promoverá cursos de

capacitación del personal, a fin de incentivar la mejora en la prestación de servicios a la comunidad ...” esto demuestra que la capacitación incentiva a los trabajadores de un organismo, y éste al estar o sentirse incentivado mejorará la capacidad de servicio que presta en la organización, por su parte la **Gaceta Oficial No. 38.958** Decreto con rango, valor y fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), exterioriza en su artículo 10 “las unidades productivas, empresas y establecimiento de propiedad privada o colectiva tendrán la obligación de emplear y enseñar, o hacer enseñar metódicamente una actividad productiva a un número de aprendices, que serán adolescentes seleccionados a tal efecto. La enseñanza de aprendices instrumentaran los programas de formación y capacitación para las actividades productivas que sean aprobadas por el Consejo Directivo del Instituto.” Se puede observar con lo planteado que las empresas públicas o privadas tienen la obligación de emplear y colocar en cargos disponibles a jóvenes del instituto y enseñarlos cuidadosamente a desempeñarse en una actividad laboral, el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), tendrá el deber y el derecho de contribuir todos los gastos que acarrea las actividades pedagógicas de los estudiantes así lo señala el artículo 14 cuando pronuncia “El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista dispondrá para sufragar los gastos de sus actividades de las aportaciones”

### **3.2. Fundamentación Teórica**

La propuesta tiene su base teórica en los planteamientos de Miranda (2005), quien expone que la falta de profesionales capacitados en la preparación, evaluación y ejecución de proyectos, constituye un obstáculo en la acción de instituciones con responsabilidad en la promoción del desarrollo. Explica el autor que los expertos en la metodología investigativa deben estar muy bien capacitados para la transmisión de los conocimientos en la materia y que la falta de esta capacitación puede afectar de manera negativa a la calidad de los proyectos investigativo. Por otra parte el mismo acota que los planteamientos y estrategias que se implementen para alcanzar el objetivo social de la organización o institución viene radicada en la importancia de definir un buen formato de análisis, que facilite la identificación, formulación, selección y evaluación de los proyectos de investigación.

Desde el punto de vista teórico la gestión del programa de capacitación y desarrollo propuesto se fundamenta en el modelo de Gestión de Chiavenato (2007, pág. 389), el cual contempla las siguientes etapas:

- 1.- Diagnóstico de las necesidades de capacitación
- 2.- Desarrollo del programa
  - 2.1 Establecimiento de objetivos de la capacitación
  - 2.2 Estructuración de contenidos de la capacitación

- 2.3Diseño de actividades de instrucción
- 2.4Selección de recursos didácticos
- 2.5Diseño de un programa o curso de capacitación
- 3.-Impartición o ejecución de la capacitación
- 4.-Determinación del proceso de evaluación de los resultados

Este modelo se seleccionó por ser el que mejor se ajusto a los requerimientos del presente estudio, dado que se pueden apreciar claramente las etapas en que se debe operar al impartir la capacitación. Se adecua además perfectamente a la gestión tanto en las Universidades tradicionales como en las Aldeas Universitarias que funcionan en el país, donde se forman los nuevos venezolanos que respondan a las necesidades derivadas del plan De Desarrollo Socialista Simón Bolívar 2013-2019 conducentes a fortalecer la revolución bolivariana. Igualmente este modelo, permite realizar las adecuaciones pertinente, a fin de ajustarlo a las necesidades para la capacitación en el PNFA, en ese sentido se le incorporo a cada etapa una retroalimentación para verificar presencias o ausencias de puntos críticos que pudieran afectar el logro del objetivo general del programa de capacitación.

En relación a la etapa del diagnóstico el autor contempla analizar tres niveles para este proceso los cuales son Análisis en toda la organización, Análisis de tareas y procesos, y Análisis de la persona. Para efecto de la presente gestión del programa de capacitación y desarrollo se tomaron el segundo y tercer nivel, ya que involucran la revisión del personal y las tareas que realizan.

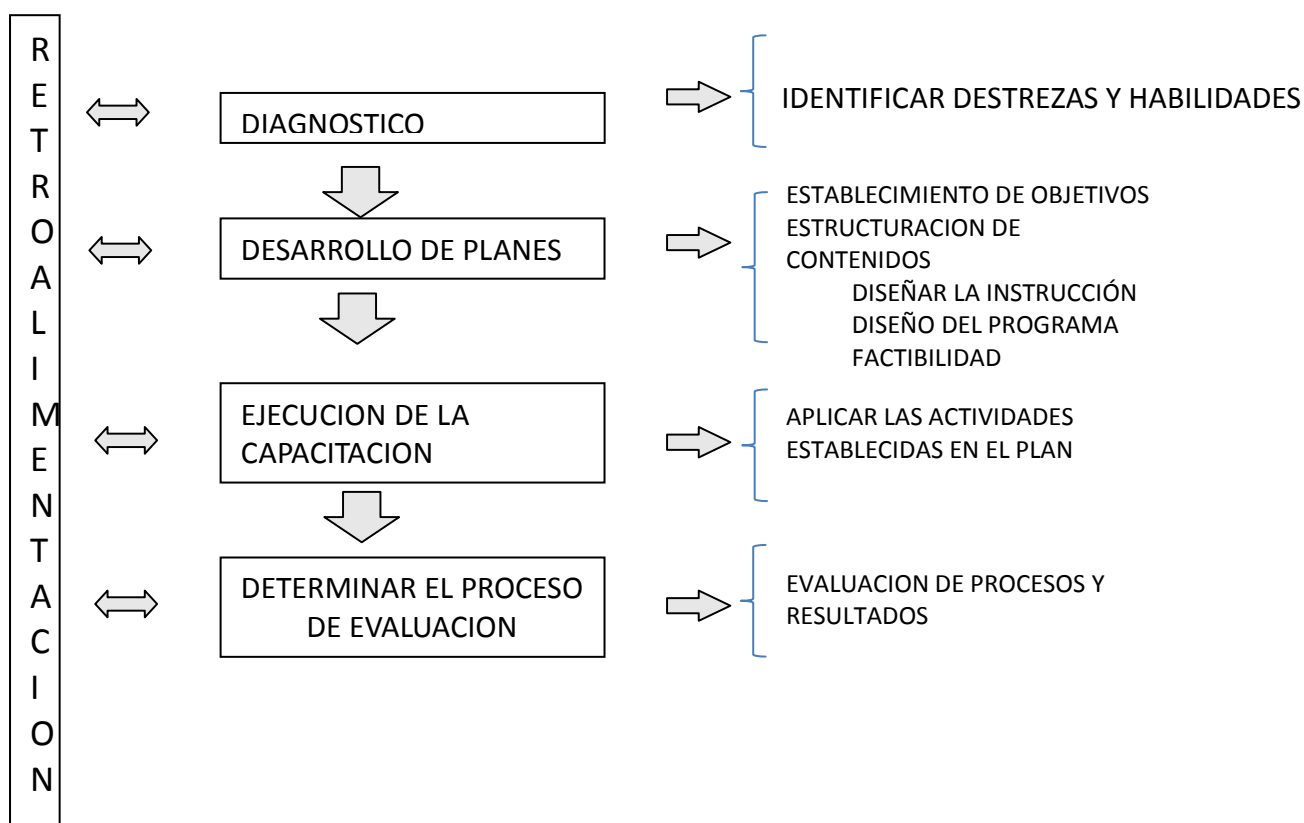
Otra aportación realizada al presente modelo fue la incorporación de la factibilidad económica, social y técnica en la etapa de desarrollos de planes específicamente en el diseño del programa, ya que estos aspectos son los que garantizan la viabilidad del mismo.

### **Definición de programa de gestión para la capacitación y desarrollo**

Conjunto de actividades administrativas y técnicas tendientes a la planeación, organización, desarrollo, evaluación y control del proceso de capacitación y desarrollo del personal docente que imparte la unidad curricular proyecto sociocomunitario.

El presente programa presentado adopta los valores establecidos por la Misión Sucre como lo son: la eficiencia, eficacia, transparencia, inclusión, participación, innovación, humanismo, solidaridad, correspondencia social.

**La gestión del presente programa de capacitación se presenta con la siguiente estructura:**



Fuente: tomado de chiavenato (2007) y adecuado por la autora (2013).

### **Descripción del proceso**

#### **Etapas del diagnóstico:**

Se determinan las necesidades y se identifican las habilidades y destrezas específicas para el desempeño. Se analizan al docente

para conocer su nivel de formación fortalezas y debilidades en lo vinculado a proyecto Sociocomunitario a fin de adecuar las actividades a sus requerimientos. Estos insumos son valiosos para elaborar posteriormente los objetivos de la capacitación y desarrollo. Para ello se sugieren las siguientes acciones:

**Acciones:**

**1.1.-** Aplicación de un cuestionario dirigido a los profesores de la unidad curricular de proyecto Sociocomunitario, con el fin de determinar las habilidades y destrezas específicas para el desempeño. El mismo se estructuró en tres partes a saber: formación profesional, requisitos que debe cumplir el profesor de asignado al básico curricular proyecto Sociocomunitario y las competencias teóricas y prácticas que debe tener el docente que dicta dicho básico curricular. (Ver anexo 07).

**1.2.-** Revisión de la evaluación de desempeño.

**1.3.-** Sistematización de la información en una matriz FODA (ver anexo 08).

**Etapas del Desarrollo de planes o programa:**

**a.- Establecimiento de objetivos**

En esta fase se elaboran los objetivos de la capacitación y desarrollo en función a los resultados del diagnóstico de manera que los mismos den respuestas a las necesidades detectadas. En el caso particular de las aldeas universitarias ubicadas en el Eje este del Estado Aragua, se sugieren las siguientes acciones:



**Acciones:**

1.1. Elaboración de los objetivos para la capacitación y desarrollo.  
En cuanto a este punto se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1.1.1 Los objetivos deben ser cuantificables y medibles

1.1.2.- Deben responder a lo que el PNFA y las aldeas Universitarias quieren lograr en relación a los proyectos Sociocomunitarios.

1.1.3- Que se espera que cada persona capacitada sea capaz de hacer y de saber en las diferentes etapas del proceso y al final de la capacitación.

**b.- Estructuración de los contenidos de la capacitación**

En la estructuración de los contenidos se deben tomar en cuenta el perfil del docente contemplado en el Programa de la Misión Sucre y en el PNFA así como también los objetivos contemplados en la unidad curricular de proyecto Sociocomunitario. De esa manera los contenidos del programa deben responder tanto a las necesidades del PNFA como a las de los individuos.

**Acciones**

Análisis del diagnóstico y de los objetivos.

Elaboración y organización de contenidos.

### **c.- Diseño de la instrucción**

Una vez realizado el diagnóstico, elaborado los objetivos y contenidos de la capacitación se debe proceder a diseñar el material de instrucción ya que se sabe a quién está dirigido, que deficiencias va a corregir, que habilidades y destrezas se van a desarrollar, etc. Para este aspecto es muy importante tomar en cuenta las diversas teorías de aprendizajes las cuales explican cómo se da este proceso.

#### **Acciones**

Análisis de contenido

Análisis y teorías de aprendizajes

Gestionar ante la PNF especialistas en el manejo de las teorías de aprendizajes, teoría socio-crítica, (ver anexo 09).

- **Selección de recursos didácticos**

Se seleccionan las técnicas y métodos que van a utilizar el instructor para dictar la capacitación. Igualmente los recursos que van a apoyar el trabajo de los instructores.

#### **Acciones**

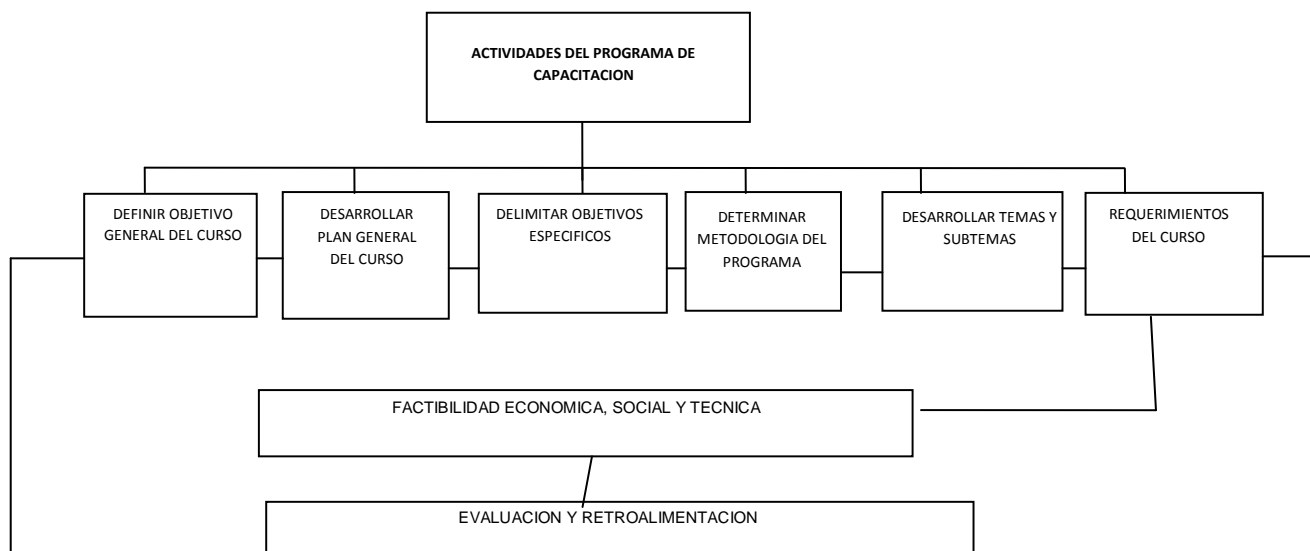
Gestionar ante el UPTA profesores especialistas en investigación, y en la modalidad de investigación acción participativa, (ver anexo 10).

Gestionar ante la coordinación regional de Misión Sucre y PNFA lo vinculado a los certificados de aprobación del programa. Ver anexo 11).

Gestionar ante la coordinación regional de Misión Sucre y UPTA los espacios físicos para la ejecución del programa. (Ver anexo 12).

#### **D.-Diseño de un programa de capacitación**

Para el cumplimiento de esta fase en la gestión del programa de capacitación se debe realizar acciones dirigidas a incorporar a las autoridades del PNFA así como también los docentes colaboradores de programa y los profesores que imparten la unidad curricular de proyecto Sociocomunitario, dado que ellos cuentan con información técnica vinculada con la tarea que realizan. Estas actividades se dividen en: 1) definir y establecer el objetivo general del curso, 2) desarrollar un plan general del programa, 3) delimitar objetivos específicos para cada sesión, 4) determinar la metodología o técnicas didácticas a utilizar, 5) desarrollar las unidades, temas y subtemas que comprenderá el curso y 6) determinar los requerimientos de recursos, la investigadora propone tomar en cuenta un 7° punto, donde se pueda destacar las diferentes factibilidades existente en la organización, pudiéndose destacar la factibilidad económica, social, pedagógica, técnica, entre otras y un octavo punto referente a la evaluación y retroalimentación en todo el proceso que interviene en el diseño de un programa de capacitación.



Fuente: elaboración propia

### 1.- Definición del objetivo general del programa

Se debe hacer partiendo de los objetivos de la Misión Sucre, PNFA, aldeas Universitarias y de las necesidades de capacitación determinadas en los docentes a través del diagnóstico. En ese sentido y para efecto del presente programa deben de dar respuesta a las necesidades vinculadas al desempeño de los docentes en la unidad curricular proyecto sociocomunitario. En virtud de ello se sugiere temas tales como perfil del docente, modalidad de la investigación acción

participativa, fases del proyecto, elaboración de proyecto sociocomunitario, evaluación de los proyectos, entre otros.

## **2.- Plan general del programa.**

Este aspecto implica realizar un análisis breve del objetivo general del programa a fin de determinar los temas y las áreas que se deben tratar. Para cubrir las necesidades de capacitación y desarrollo en los docentes que imparten la unidad curricular de proyecto sociocomunitario en función a ello se seleccionara la metodología que se adecuen para el desarrollo de los distintos temas.

## **3. Delimitar objetivos específicos para cada sesión.**

Delimitar objetivos específicos para cada sesión de capacitación implica hacer una lista de propósitos a alcanzar en cada sesión, estos han de derivarse del objetivo general.

## **4. Determinar la metodología o técnicas didácticas a utilizar.**

Consiste en encontrar las formas más fáciles y adecuadas para transmitir los conocimientos por parte del capacitador, deben basarse en desarrollar las competencias o habilidades requeridas por los docentes que imparten la unidad curricular de proyecto sociocomunitario en las aldeas universitarias ubicadas en el Eje Este del Estado Aragua. La elección de las estrategias debe de tomar en cuenta las característica de aprendizaje de los participantes su nivel de formación así como

también las exigencias propias de los temas o contenidos entre otros aspectos, entre algunas técnicas didácticas se encuentran la de talleres, exposición verbal, el debate ejercicios prácticos en la medida de lo posible, la metodología general del programa será el taller dado que esta se basa en el principio de aprender haciendo, lo cual permite lograr aprendizajes significativos en los participantes .

#### **5. Desarrollar las unidades, temas y subtemas que comprenderá el curso.**

En este aspecto es obligatorio tomar en cuenta los resultados del diagnóstico y los objetivos tanto de la misión sucre como del PNFA para organizar las unidades temas y subtemas que conformaran el programa de capacitación. En ese sentido por cada unidad deben generarse unos temas de los cuales a su vez permitirán desarrollar subtemas o contenido que faciliten alcanzar los objetivos propuestos. (Ver anexo13)

#### **6. Determinar los requerimientos de recursos**

Para la ejecución del programa es importante establecer los recursos mínimos e indispensables a objeto de que los mismos sean gestionados previamente esto es garantía para el éxito de todo programa de gestión de capacitación. Ver anexos 09,10, 11, 12, señalados anteriormente en el diseño de la instrucción y en la selección de recursos didácticos.

## **7. Factibilidad económica, social, pedagógica, técnica, entre otras.**

### **Factibilidad**

Con la finalidad de administrar el programa de gestión de capacitación y desarrollo del personal docente que imparte el área de proyecto Sociocomunitario en el P.N.F.A. en el Eje Este del Estado Aragua, se determinó su factibilidad, considerándola positiva y viable para su aplicación. Para el diseño del programa se analizó la factibilidad social, económica y técnica.

#### **7.1 Factibilidad Social**

El Programa es socialmente factible, dado que la coordinación regional y el personal docente asesores del área de proyecto Sociocomunitario tienen disposición a participar en el mismo, no sólo en la realización de los talleres sino también en la búsqueda y selección del personal especializado para facilitarlos, en el aporte de recursos y otras actividades que se requieran.

#### **7.2 Factibilidad Económica**

Para llevar a cabo la implantación del programa se cuenta con el apoyo del personal, ya que están dispuestos a colaborar con el aporte de recursos materiales y realizar actividades de autogestión para recaudar los fondos, así como el apoyo del PNFA y la UPTA.

### **7.3 Factibilidad Técnica**

Para la puesta en marcha del programa, se deberá gestionar recursos como papel, textos, marcadores, lápices, recursos audiovisuales como televisor, equipo de sonido, equipo de computación, video beam, ante la UPTA o el PNFA quienes están dispuestos a colaborar, además estos cuenta con un ambiente confortable y apto para la realización de talleres dentro de la institución.

### **8. Evaluación y retroalimentación del programa de capacitación.**

El ultimo paso de un programa de capacitación establece una evaluación de acuerdo con Werther y Davis esta evaluación debe iniciar con una verificación de los conocimientos de los involucrados antes de empezar el curso y otra una vez finalizado el mismo para verificar los cambios en el nivel de los conocimientos y un monitoreo para verificar si los conocimientos han sido transferidos al nivel de desempeño. En el caso particular se requiere verificar la aplicación de los conocimientos en la elaboración de los proyectos Sociocomunitarios en las aldeas universitarias del Eje Este del Estado Aragua.

### **Etapas de ejecución de la gestión.**

Según Pinto (2000), la ejecución es la puesta en marcha del plan de capacitación, lo que implica la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado en la realización de los eventos de



capacitación. También se requiere el diseño de instrumentos y las formas de comunicación para supervisar que se esté haciendo lo que corresponda, según lo planeado.

En este orden de razonamiento Chiavenato I. (2002) expresa que la ejecución del entrenamiento presupone el binomio instructor/ aprendiz. Los aprendices son personas situadas en cualquier nivel jerárquico de la empresa, que necesitan aprender o mejorar los conocimientos que tienen sobre alguna actividad o trabajo. Los instructores son personas situadas en cualquier nivel jerárquico de la empresa, experto o especializado en determinada actividad o trabajo, que transmiten sus conocimientos a los aprendices. Los auxiliares, jefes o gerentes pueden ser aprendices. (p.255).

También manifiesta que la ejecución del adiestramiento depende de los siguientes factores:

- Adecuación del programa de adiestramiento a las necesidades de la organización. La decisión de establecer programas de adiestramiento depende de la necesidad de mejorar el desempeño de los empleados. El adiestramiento debe ser la solución de los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas o percibidas.

- Calidad del material de adiestramiento presentado. El material de enseñanza debe ser planeado, con el fin de facilitar la ejecución del adiestramiento. El material de enseñanza busca concretar la instrucción, facilitar la comprensión mediante la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento del adiestramiento y racionalizar la tarea del instructor.
- Cooperación de los jefes y dirigentes de las aldeas universitarias. El adiestramiento debe hacerse con todo el personal de la Aldea, en todos los niveles y funciones. Mantenerlo implica una cantidad considerable de esfuerzo y entusiasmo de quienes participan en la tarea, además de un costo que debe ser considerado una inversión que capitalizará dividendos a mediano y corto plazo, y no simplemente un gasto superfluo. Es necesario que el personal tenga espíritu de cooperación y que los dirigentes den su apoyo, ya que los jefes y supervisores deben participar de manera efectiva en la ejecución del programa.
- Calidad y preparación de los instructores. El éxito de la ejecución dependerá del interés, el esfuerzo y el entrenamiento de los instructores. Es muy importante el criterio de selección de éstos, quienes deberán reunir ciertas cualidades personales: facilidad para las relaciones humanas, motivación, raciocinio, capacidades didácticas, facilidad para exponer y conocimiento de la especialidad.

De acuerdo con el concepto antes señalado el coordinador regional conjuntamente con los enlaces académicos del PNFA (docentes colaboradores) de cada aldea universitaria, gestionara lo vinculado a cada uno de los eventos contemplado en el programa de capacitación. Del mismo modo se llevaran instrumentos que permitan la supervisión y retroalimentación oportuna del proceso. Esto permitirá tomar las acciones correctivas y preventivas a fin de garantizar el éxito del programa así como también la evaluación final.

### **Etapas de Determinación del proceso de evaluación**

La gestión de todo programa de capacitación debe de establecer como verificar que cada curso o programa se cumpla según lo planeado. En tal sentido la evaluación debe ir dirigida tanto al proceso como a los resultados obtenidos igualmente una correcta gestión de un programa de capacitación debe contemplar acciones de monitoreo y seguimiento, no solo con respecto a los aspectos logístico si no a la organización y planeación de reuniones orientadas a verificar el impacto de la capacitación la pertinencia metodológica y pedagógica con relación a la transferencia del aprendizaje en el desempeño de sus labores académicas. Para efecto del presente programa de gestión se sustentara en la definición de evaluación de capacitación propuesta por sílceo Aguilar 2007 “la evaluación de curso o programa deberá informar sobre cuatro aspectos básicos reacción del grupo, conocimientos adquirido, conductas modificadas o desarrolladas y resultados obtenidos. Sin

embargo la investigadora considera oportuno incorporar una evaluación de contenidos y metodologías utilizadas.

A objeto de cumplir con estos requerimientos se deberá entregar formatos para recolectar información con relación a los indicadores propuestos (Ver anexo 14, 15, 16, y 17) para ello se aplicarán cuestionarios, elaboración de informes, lluvia de ideas, planillas de control entre otros.

Es pertinente acotar que a largo plazo la evaluación permitirá medir la eficacia del programa de gestión por el número de proyectos socio comunitario elaborados por estudiantes del PNFA de las aldeas universitarias del Eje Este que cumplen con las especificaciones dadas.

### **CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPÍTULO III.**

Se requiere la formación del nuevo venezolano que comprenda y apoye la nueva realidad económica, política y social que durante muchos años, fue corroída por el capitalismo en todas sus formas, la educación no queda ajena a estos atropellos, de allí la necesidad de convertir la educación como la herramienta para formar al hombre nuevo consciente de sus deberes como miembro de una sociedad participativa, corresponsable.

El proyecto Sociocomunitario viene ser el eje transversal que apoyado en las otras unidades curriculares logre las transformaciones hacia el nuevo hombre que requiere la sociedad; sin embargo para ello es necesario contar con docentes comprometidos y formados con las habilidades y destrezas en la metodología de investigación Acción Participación, así como también la pedagogía crítica. A objeto de lograr estas habilidades y destrezas en los docentes, es necesario trabajar en la gestión de capacitación de los mismos en las Aldeas Universitarias, ya que esto constituye la vías más importante para elevar el nivel de competitividad de las mismas y alcanzar además, las metas trazadas tanto por la Misión Sucre como, por el programa Nacional Formación en administración.

La gestión del programa de capacitación, que se presentó, se sustentó teóricamente en Chiavenato. Fue adecuado por la autora en los aspectos relacionado con el diagnóstico donde solo se tomó Análisis de tareas y procesos, y Análisis de la persona, se le incorporó una

retroalimentación para cada una de las fases, además de las factibilidades económica, social y técnica. Este le permitirá a la coordinación regional conocer parte del potencial de su recurso humano, al disponer de un diagnóstico actualizado y pormenorizado sobre el estado del proceso de capacitación del personal y su contribución al mejoramiento de la gestión en los proyectos Sociocomunitarios para satisfacer algunos de los requerimientos de la Misión Sucre, del PNFA y por ende del proceso revolucionario Bolivariano en Venezuela

## **CONCLUSIONES FINALES**

Existe una gran variedad de definiciones de lo que es capacitación de los Recursos Humanos, no obstante, para efecto de el presente estudio la misma se tomará como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral, plenamente identificada cuyo propósito central, es la de formar individuos con conocimientos, habilidades y destrezas relevantes y necesarias para el desempeño laboral. La capacitación se ha convertido en la respuesta más importante producida por las universidades, para estar a la vanguardia de los cambios gestados por la sociedad.

La educación superior venezolana se presenta como dos sectores divorciados en lo que refiere a los proyectos sociocomunitario su metodología y duración, no obstante tienen en común la carencia de una gestión de capacitación para los docentes, en tal sentido ninguno de los dos sectores esta propiciando los cambios esperados.

Los resultados del diagnóstico mostraron que a pesar de la importancia que tiene el proyecto sociocomunitario como eje transversal del PNFA, se presentan grandes irregularidades en el proceso de la gestión de capacitación en los docentes asignados a la unidad curricular, los cuales están caracterizado por la ausencia de una inducción obligatoria a los docentes cuando ingresan al programa, así como el desconocimiento del perfil de cargo, igualmente no se cuenta con un programa de gestión de capacitación dirigido a fortalecer el recurso

humano de manera que haya correspondencia entre los objetivos esperados y los objetivos logrados .

Un programa de gestión para la capacitación de docentes asignados a proyecto sociocomunitario debe de tomar en cuenta las siguientes etapas: el diagnostico, desarrollo de planes, ejecución de la capacitación y la determinación del proceso de evaluación. A tal efecto se debe partir de una identificación de destrezas y habilidades e incorporar criterios de factibilidades económicas, sociales y técnicas; así como también una retroalimentación para cada una de las etapas. De esta forma se tendrá mayores probabilidades de éxito para la gestión.



## **RECOMENDACIONES.**

Del trabajo realizado se derivan las siguientes recomendaciones:

1. A la Misión Sucre como institución que regula lo referente a la educación superior bolivariana se le sugiere iniciar la planificación y ejecución de programas de gestión para la capacitación a docentes de proyecto sociocomunitario como parte de las políticas educativas, dada la importancia que tiene este eje transversal para lograr las transformaciones sociales que requiere el proceso político que se vive. Ya que el desarrollo de la educación de la educación va a la par de sus Recursos Humanos.
2. Al coordinador Regional del PNFA, se le sugiere gestionar lo relativo a la implementación del programa en las aldeas del Eje Este y luego hacerlo extensivo a los demás ejes que conforman el Estado Aragua.
3. A los coordinadores regionales de otros programas de formación que también contemplan el eje curricular de proyecto sociocomunitario se les recomienda tomar el presente estudio y adecuarlo a sus necesidades.
4. Por ultimo se le recomienda a otros investigadores analizar estos resultados para profundizar en este tópico de investigación o abordarlo desde otra perspectiva a fin de verificar causas, entre otros aspectos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Albornoz, Orlando (1997). La Cuestión de la Productividad, Rendimiento y Competitividad Académica del personal Docente y de Investigación en América Latina y el Caribe. Ediciones CRESALT/ UNESCO, Caracas.
- 2.- Alles, M. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- 3.- Angeles, G., O. (2000). Educación basada en competencias: ¿Una alternativa de transformación del currículo? en La Educación para el Siglo XXI. México: ANUIES.
- 4.- Arias, G., (2009). Proyecto sociocomunitario: estructura socio académica. Programa Nacional de Formación Información y Documentación Misión Sucre.
- 5.- Barrón T. Concepción, Ileana Rojas Moreno y Rosa María Sandoval. (1996) Tendencias en la Formación Profesional Universitaria en Educación. Apuntes para su conceptualización. Revista Perfiles educativos. N° 71. Enero-Marzo. México.
- 6.- Berry, T. (2000). Como gerencial la transformación hacia la calidad total. Colombia. Mc Graw-Hill.
- 7.- Bittel, L. (1996). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.

- 8.- Bittel, L. (2000). Lo que todo supervisor debe saber. México 6ta edición editorial McGraw-Hill.
- 9.- Bok, D. (2000) La Educación Superior en los Países Desarrollados, Peligros y promesas. Traducido por María Angélica Monardes.
- 10.- Castillo T., J. L. (2010). *Población y Muestra*. Recuperado el 3 de marzo de 2011, de Red Escolar Nacional : <http://www.monografias.com/trabajo15/estadistica.shtml>
- 11.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- 12.- Chiavenato, I (2009) Gestión de Talento Humano. 3º edición McGraw Hill
- 13.- Chiavenato, I (2007) Administración de Recursos Humanos
- 14.-Colectivo de Autores (1992) Particularidades del trabajo en la universidad CEPES.
- 15.- Dessler, G (2001) Administración de personal. México Pearson Educación
- 16.- Druker, Peter (2004). La gerencia en la sociedad futura. Bogotá Grupo Editorial Norma
- 17.- El diccionario de Economía y Negocios, (1999) sobre el concepto Capital Humano.
- 18.- Fernández Pérez, Jorge (2001) Elementos que Conducen al Concepto de Profesión. Revista [Electrónica](#) de [Investigación Educativa](#). Vol.

- 19.- García, A.; Muñoz, R. (2002), La función docente del profesor universitario, su formación y desarrollo profesional.
- 20.- González M y Pardo, M (2000) Propuesta de un programa de Formación Docente Basado en la Investigación Acción Educativa. UPEL de Caracas. Revista de Investigación Educativa, 45, 121-124.
- 21.- Hernández, S. ; R. Fernández ; L. Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw- Hill.
- 22.- Hernández, R. ; Sampieri, C. ; P. Fernández ; L. Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*. Graw - Hill.
- 23.- Hurtado, J. (2000). Metodología de la investigación holística. (3era. Ed.). Revisado por Barrera M., M.F. Caracas: Sypal.
- 24.- Lau C, Díaz p, M. (2004) Los recursos humanos en las Universidades.
- 25.- Ley de Universidades, Septiembre 8 de 1970. Gaceta Oficial No. 1429 Extraordinario. Caracas.
- 26.- Ley Orgánica de Educación, Septiembre 15 de 1999 (Gaceta Oficial No. 36.787). Caracas.
- 27.- Martínez S, Larissa G, (2004) Administración de Recursos Humanos. Reclutamiento y selección.
- 28.- Maristany, J. (2000). Administración de Recursos Humanos, primera edición, editorial Prentice Hall, Buenos Aires.
- 29.- Mendoza, y Domingo (2010). Gestion Estrategica de Recursos Humanos para facilitar la competitividad de las Universidades Publicas. [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

- 30.- Morle, V, Rubio E y Álvarez, N (2203) La Educación Superior En Venezuela) Informe a IESAL UNESCO. Caracas
31. Navarro. Ministerio de Educación Superior (2003) Fundamentos Conceptuales de la misión Sucre. Caracas
- 32.- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2003) La Educación Superior en el Siglo XXI. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior.
- 33.- Romero, J. (2004) El Nuevo Gerente Venezolano. Editorial OPSU. Venezuela.
- 34.- Sánchez, J (2001) Formación inicial para la docencia universitaria [www.rieoei.org/deloslectores/sanchez.pdf](http://www.rieoei.org/deloslectores/sanchez.pdf) 18/6/6´.
- 35.-Stoner, J. (1989) Administración. Editorial Prentice Hall, Hispanoamérica. S.A, México.
- 36.-Stoner, J. (2000) Administración. Editorial continental, Hispanoamérica. S.A, México.
- 37.- Vargas, A. Organización del departamento de recursos Humanos de las empresas del sector financiero asegurador del Distrito Metropolitano Quito.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Entrevista semi-estructurada de comprobación de desempeño docente para los coordinadores de aldeas

Conteste absolutamente todas las preguntas

La presente actividad tiene como objetivo recoger información sobre el desempeño docente en la unidad curricular proyecto sociocomunitario. la misma es confidencial y anónimo, sus resultados solo tendrán uso para efectos de la presente investigación

frecuencia o escala				
ITEMS	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	CON POCAS	NUNCA/ CASI NUNCA
Existe un perfil establecido para los docentes asesores de proyectos sociocomunitarios				
Los docentes asesores de proyectos son especialistas en la materia				
Los docentes asesores de proyectos tienen postgrado u otros estudios superiores				
El problema planteado se ajusta a las líneas establecidas por el PNFA				
los objetivos planteados en los proyectos				

sociocomunitario son coherentes con el problema				
El docente que dicta el área de proyecto certifica conocimiento sobre el paradigma critico y la metodología acción participación				
se le dicta inducción a los profesores de proyecto sociocomunitario cuando ingresan al sistema				
la inducción contiene información sobre los fundamentos teoricos y metodológicos del proyecto sociocomunitario				
la coordinación regional dispone de planes o programa para capacitar a los docentes de proyectos sociocomunitarios				



## Anexo 2

### **Encuesta dirigida al personal docente que se desempeña en la unidad curricular proyecto sociocomunitario en las aldeas universitarias del eje este del estado Aragua**

Contesta lo mas sincero posible el siguiente cuestionario, marcando con una X según sea tu respuesta.

1.- Conoce usted el perfil que debe tener el docente que dicta la unidad curricular de proyecto sociocomunitario?

SI	NO
----	----

Porque\_\_\_\_\_.

2.- ¿ usted recibió capacitación al momento de ingresar a la aldea universitaria como asesor de proyecto sociocomunitario?

SI	NO
----	----

Porque\_\_\_\_\_.

3.-maneja usted con propiedad la metodología de investigación acción participativa ?.

SI	NO
----	----

Por  
que\_\_\_\_\_.

4.- ¿ considera usted que tiene pleno dominio sobre la fundamentación teorico legal y metodológico del proyecto sociocomunitario

Porque \_\_\_\_\_ 

SI	NO
----	----

\_\_\_\_\_.

5.\_ los proyectos Sociocomunitarios elaborados por sus estudiantes con frecuencia son devueltos desde la coordinación regional para correcciones?

SI	NO
----	----

Porque \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

6.\_ ¿ las orientaciones sobre proyectos Sociocomunitarios se limitan a los colectivos bimensuales programados desde la coordinación regional?

SI	NO
----	----

Porque \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

7.\_ ¿Desde la coordinación regional se planifican y ejecutan actividades de capacitación en el area de proyecto sociocomunitario?.

SI	NO
----	----

Porque \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

8.- ¿considera usted necesario la capacitación al personal docente para fortalecer el desempeño en la unidad curricular proyecto sociocomunitario ?

SI	NO
----	----

Porque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

9.\_ ¿trabaja usted la autoformación?

SI	NO
----	----

Porque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

10.- ¿estaria usted dispuesto asistir a jornadas de capacitación planificadas desde la coordinación regional?

SI	NO
----	----

Porque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

### Anexo 3

#### Guía estructurada para la observación

**Lugar:** oficina del coordinador regional (UPTA)

**Documentos observados:** registros de evaluación de los proyectos Socio-comunitarios

1.-Fuerza de trabajo, su categoría ocupacional y su sitio de trabajo.

<b>Números y ubicación de aldeas en el eje este del estado Aragua</b>	<b>Docentes Asesores de Proyecto sociocomunitario</b>	<b>Títulos Universitarios o de Postgrado de los docentes asesores de proyecto</b>	<b>Numero Docentes colaboradores del PNFA</b>

2.-Total de proyectos elaborados con las especificaciones:

<b>Total de proyectos realizados</b>	<b>Numero de proyectos que logran las especificaciones</b>	<b>Numero de proyectos que no logran las especificaciones</b>

3.-Estructura del proyecto Socio-comunitario donde se evidencian problemas.

<b>Estructura</b>	<b>Se evidencia</b>	<b>No se evidencia</b>	<b>Requiere modificación</b>
<b>Diagnostico</b> describe el problema en causas , consecuencias y otras manifestaciones			
<b>Objetivos</b> (se expresan con claridad los objetivos)			
<b>sustento teórico metodológico</b> sustenta la investigación de manera clara y precisa			
<b>plan de acción</b> * Identifica los objetivos del plan de acción, * Describe sus operaciones * Refleja los recursos * Indica los actores involucrados *Indica las acciones *Establece los tiempos de ejecución *Indica responsables *Indica con precisión los resultados esperados			
<b>evaluación</b>			

<p>*Muestra indicadores de logro socialización</p> <p>*Incluye soportes y controles que evidencia la participación de la comunidad</p>			
--	--	--	--

#### Anexo 4

### Resultado de la Entrevista semi-estructurada de comprobación de desempeño docente aplicada al coordinador regional y docentes colaboradores.

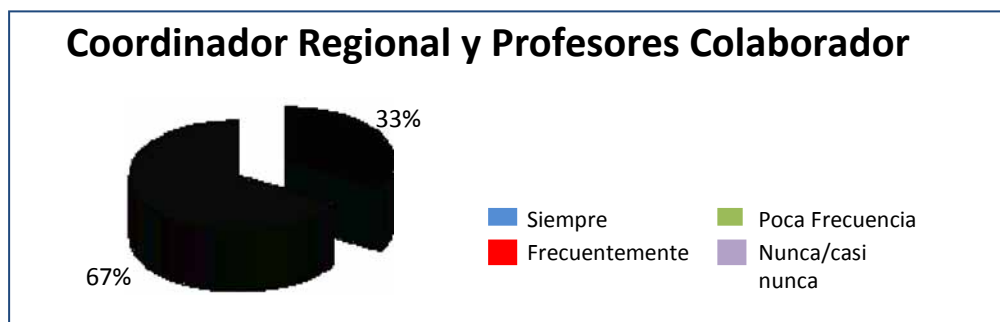
1.-¿ Existe un Perfil establecido para los docentes asesores de proyectos Sociocomunitarios.?

Tabla 5. Existe un perfil establecido para los docentes asesores de proyectos Sociocomunitarios.

	Coordinador regional y docentes colaboradores	
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	0	0
Poca frecuencia	3	33
Nunca/casi nunca	4	67
Totales	7	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Perfil docente según coordinadores



Fuente: elaboración propia.

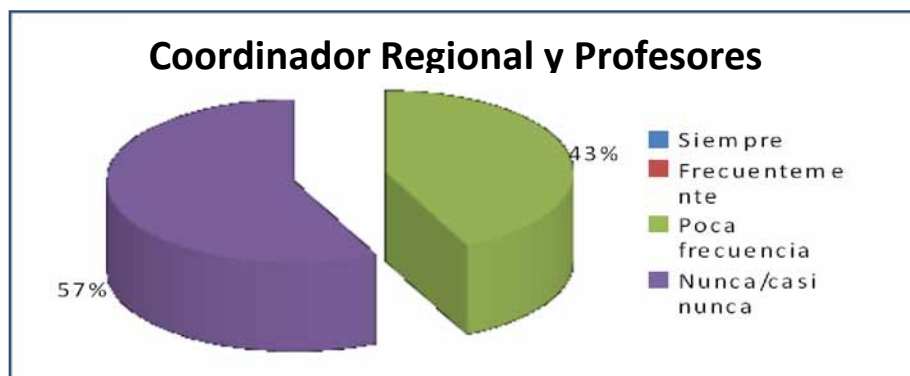
2.- ¿Los docentes asesores de proyectos son especialistas en la materia?

Tabla 6. Docentes especialistas en proyectos

Alternativas	Coordinador regional y docentes colaboradores	
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	0	0
Poca frecuencia	3	43
Nunca/casi nunca	4	57
Totales	7	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Asesores especialistas en proyectos según coordinadores y docentes colaboradores.



Fuente: Elaboración propia.



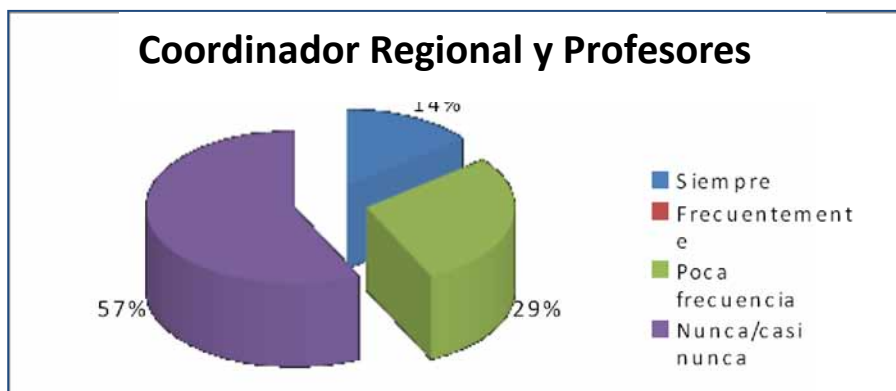
3.- ¿Los docentes asesores de proyectos tienen postgrado u otros estudios superiores?

Tabla 7. Estudios superiores de postgrado.

Coordinadores y docentes colaboradores		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	1	14
<b>Frecuentemente</b>	0	0
<b>Poca frecuencia</b>	2	29
<b>Nunca/casi nunca</b>	4	57
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Asesores especialistas en proyectos según coordinadores y docentes colaboradores.



Fuente: Elaboración propia.

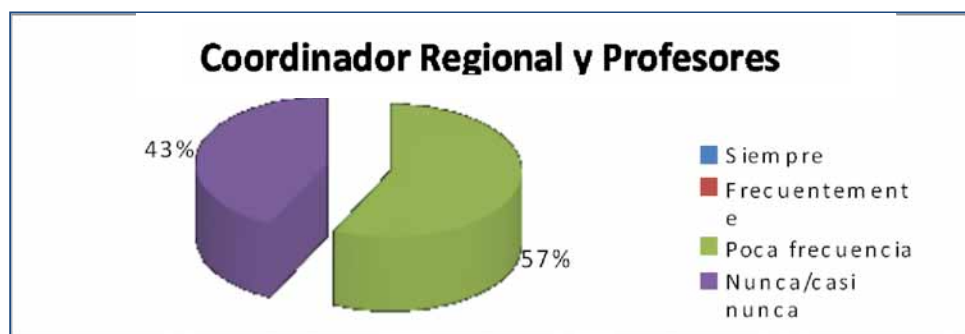
4.- ¿El problema planteado se ajusta a las líneas establecidas por el PNFA?

Tabla 8. El problema se ajusta al PNFA

Coordinadores y docentes colaboradores		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	0	0
Poca frecuencia	4	57
Nunca/casi nunca	3	43
Totales	7	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. El problema se ajusta al PNFA



Fuente: Elaboración propia.

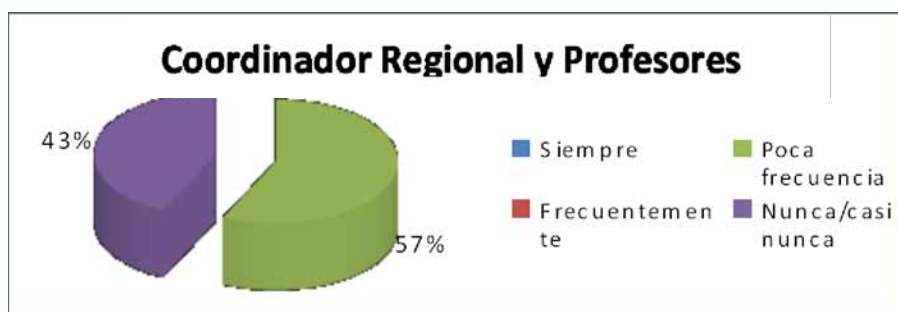
5.- ¿Los objetivos planteados en los proyectos sociocomunitario son coherentes con el problema?

Tabla 9. Objetivos coherentes con el problema planteado según coordinadores y docentes colaboradores

Alternativas	Coordinador regional y docentes colaboradores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>		
<b>Frecuentemente</b>	1	14
<b>Poca frecuencia</b>	4	57
<b>Nunca/casi nunca</b>	2	29
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Objetivos coherentes con el problema planteado según coordinadores y docentes colaboradores.



Fuente: Elaboración propia.

6 ¿El docente que dicta el área de proyecto certifica conocimiento sobre el paradigma crítico y la metodología acción participación?

Tabla 10. Docentes certifican conocimiento sobre paradigma crítico y metodología de investigación.

Coordinador regional y docentes colaboradores		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
Poca frecuencia		
Nunca/casi nunca	7	
Totales	7	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Docentes certifican conocimiento sobre paradigma crítico y metodología de investigación



Fuente: Elaboración propia.

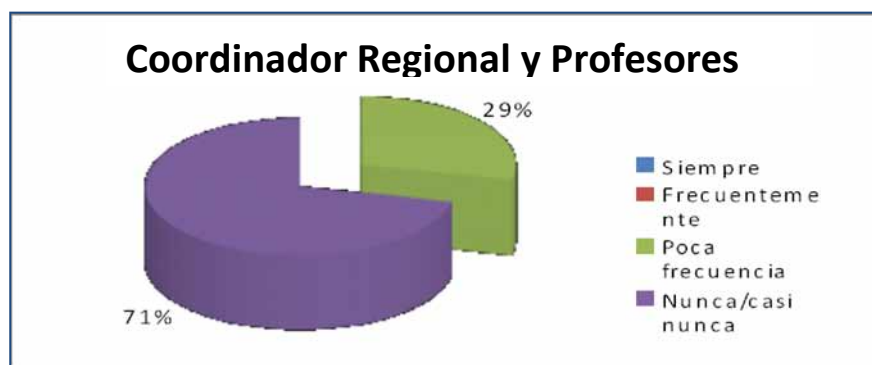
7.- ¿Se le dicta inducción a los profesores de proyecto sociocomunitario cuando ingresan al sistema?

Tabla 11. Inducción a los profesores de proyecto al entrar al sistema.

Alternativas	Coordinador regional y docentes colaboradores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>		
<b>Frecuentemente</b>		0
<b>Poca frecuencia</b>	2	29
<b>Nunca/casi nunca</b>	5	71
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Inducción a los profesores de proyecto al entrar al sistema.



Fuente: Elaboración propia.

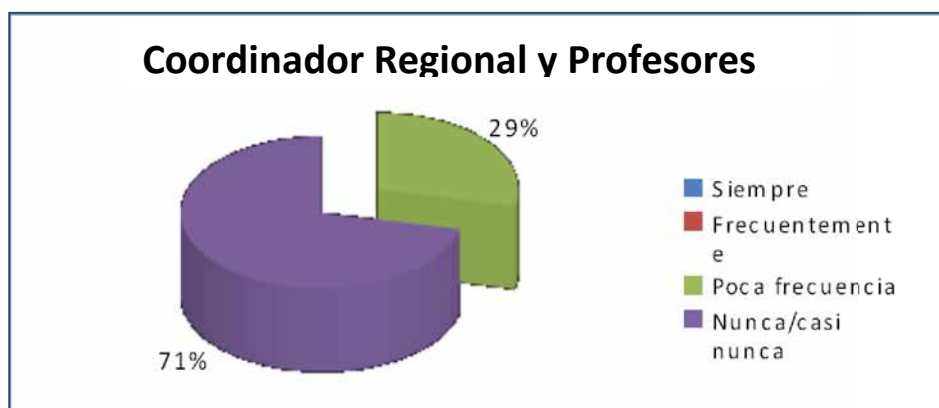
8.- La inducción contiene información sobre los fundamentos teóricos y metodológicos del proyecto sociocomunitario

Tabla 12. Inducción a los profesores de proyecto al entrar al sistema.

Coordinador regional y docentes colaboradores		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		0
Poca frecuencia	2	29
Nunca/casi nunca	5	71
Totales	7	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Inducción a los profesores de proyecto al entrar al sistema.



Fuente: Elaboración propia.

9.- ¿La coordinación regional dispone de planes o programa para capacitar a los docentes de proyectos Sociocomunitarios?

Tabla 13. Planes o programas de capacitación a docentes

Alternativas	Coordinador regional y docentes colaboradores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>		
<b>Frecuentemente</b>		
<b>Poca frecuencia</b>		
<b>Nunca/casi nunca</b>	7	
<b>Totales</b>	7	100

Figura 12. Inducción a los profesores de proyecto al entrar al sistema.



Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 5

### Resultados de encuesta dirigida al personal docente que se desempeña en la unidad curricular proyecto sociocomunitario en las aldeas universitarias del Eje Este del estado Aragua

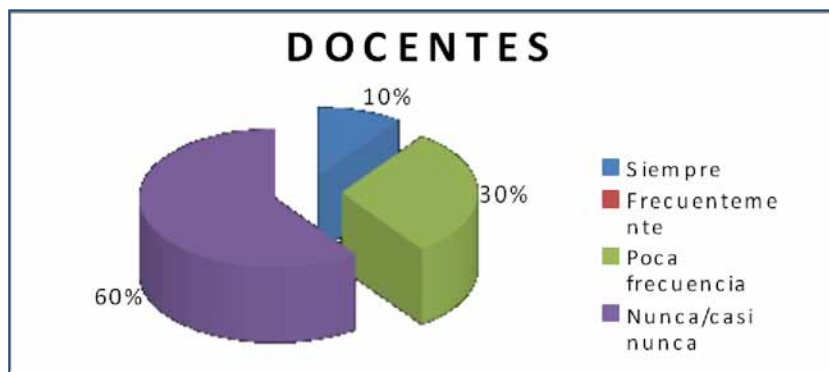
1.- ¿Conoce usted el perfil que debe tener el docente que dicta la unidad curricular de proyecto sociocomunitario?

Tabla 14. Docentes que cumplen con el perfil

Alternativas	Docentes Asesores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>		
<b>Frecuentemente</b>	1	10
<b>Poca frecuencia</b>	3	30
<b>Nunca/casi nunca</b>	6	60
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13. Inducción a los profesores de proyecto al entrar al sistema.



Fuente: Elaboración propia.



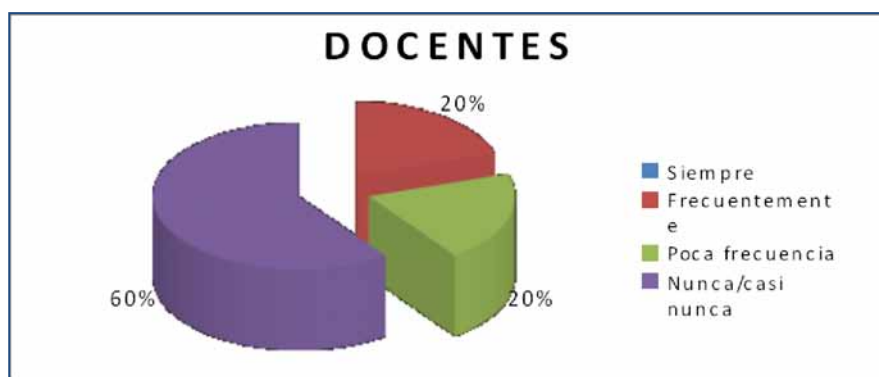
2.- ¿Se recibe capacitación al momento de ingresar a la aldea universitaria como asesor de proyecto sociocomunitario?

Tabla 15. Se recibe capacitación al ingresar a la aldea universitaria

Alternativas	Docentes Asesores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>		
<b>Frecuentemente</b>	2	20
<b>Poca frecuencia</b>	2	20
<b>Nunca/casi nunca</b>	6	60
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14. Se recibe capacitación al ingresar a la aldea universitaria



Fuente: Elaboración propia.

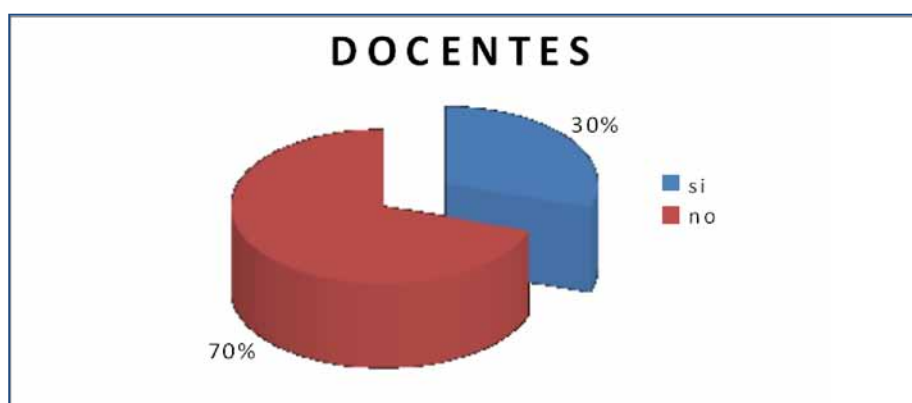
3.- ¿Maneja con propiedad la metodología de investigación acción participativa?

Tabla 16. El docente maneja la metodología de investigación acción participativa

Alternativas	Docentes Asesores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>si</b>	3	30
<b>no</b>	7	70
<b>total</b>	10	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15. El docente maneja la metodología de investigación acción participativa



Fuente: Elaboración propia.

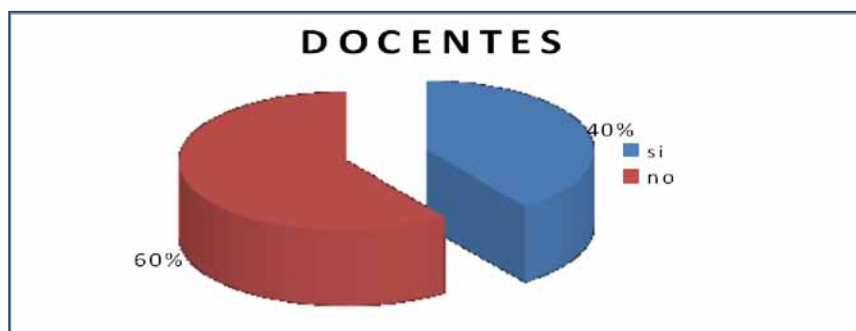
4.- ¿Tiene pleno dominio sobre la fundamentación teórico legal y metodológico del proyecto sociocomunitario

Tabla 17. El docente domina la fundamentación teórico legal y metodológico del proyecto sociocomunitario

	<b>Docentes Asesores</b>	
<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	4	40
<b>no</b>	6	60
<b>Totales</b>	10	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16. El docente domina la fundamentación teórico legal y metodológico del proyecto sociocomunitario



Fuente: Elaboración propia.

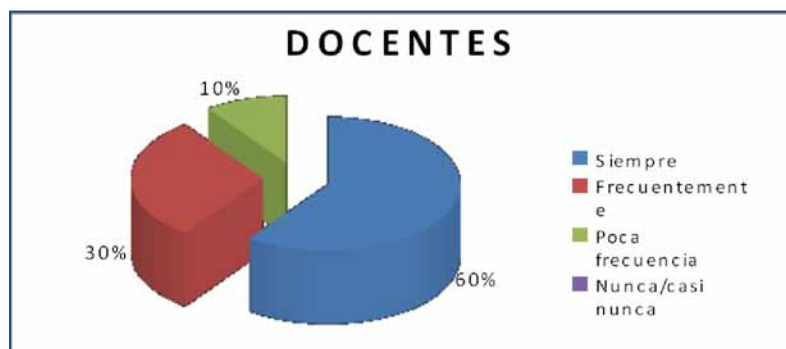
5.- ¿Los proyectos Sociocomunitarios elaborados por sus estudiantes con frecuencia son devueltos desde la coordinación regional para correcciones?

Tabla 18. Los proyectos son devueltos desde la coordinación regional

Alternativas	Docentes asesores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	6	60
<b>Frecuentemente</b>	3	30
<b>Poca frecuencia</b>	1	10
<b>Nunca/casi nunca</b>		
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17. El docente domina la fundamentación teórico legal y metodológico del proyecto sociocomunitario



Fuente: Elaboración propia.

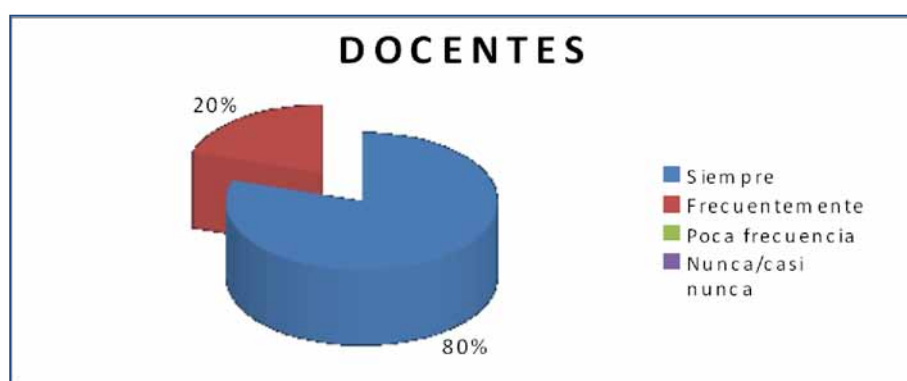
6.\_ ¿Las orientaciones sobre proyectos Sociocomunitarios se limitan a los colectivos bimensuales programados desde la coordinación regional?

Tabla 19. Orientaciones de proyectos se limitan a colectivos bimensuales

Alternativas	Docentes asesores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	8	80
<b>Frecuentemente</b>	2	20
<b>Poca frecuencia</b>		
<b>Nunca/casi nunca</b>		
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18. Orientaciones de proyectos se limitan a colectivos bimensuales.



Fuente: Elaboración propia.

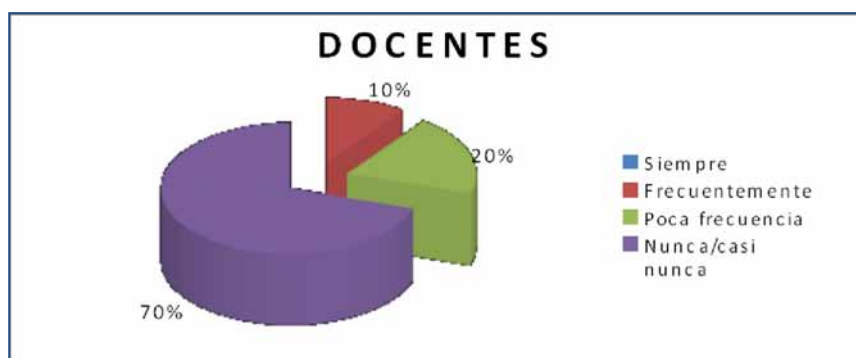
7.\_ ¿Desde la coordinación regional se planifican y ejecutan actividades de capacitación en el área de proyecto sociocomunitario?

Tabla 20. La coordinación regional planifica y ejecuta actividades de capacitación

	Docentes asesores	
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente	1	10
Poca frecuencia	2	20
Nunca/casi nunca	7	70
Totales	10	100

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19. La coordinación regional planifica y ejecuta actividades de capacitación



Fuente: Elaboración propia.

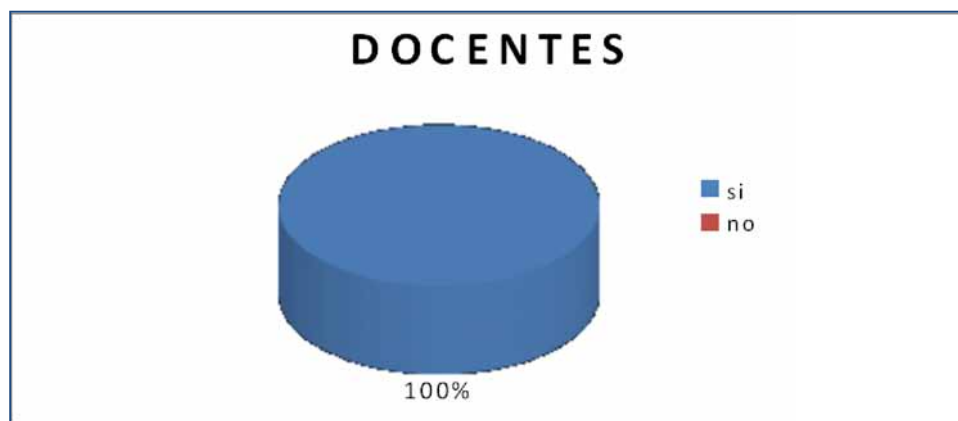
8.- ¿Considera usted necesario la capacitación al personal docente para fortalecer el desempeño en la unidad curricular proyecto sociocomunitario?

Tabla 21. Es necesaria la capacitación al personal docente para fortalecer el desempeño en la unidad curricular proyecto sociocomunitario

Alternativas	Docentes asesores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	10	100
<b>NO</b>	0	
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20. Es necesaria la capacitación al personal docente para fortalecer el desempeño en la unidad curricular proyecto sociocomunitario.



Fuente: Elaboración propia.

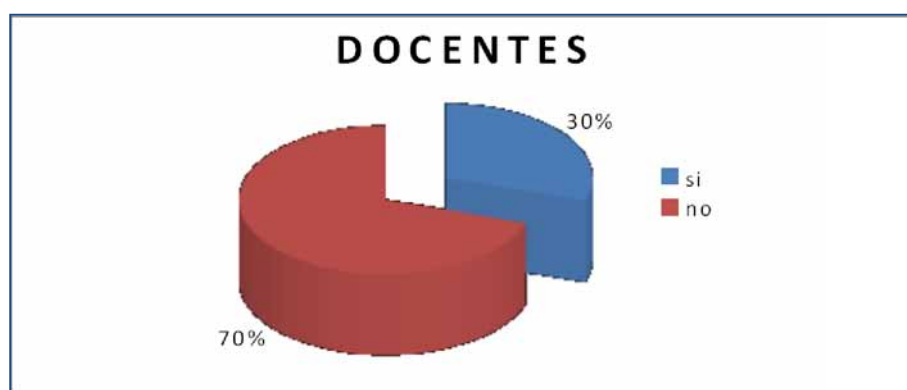
## 9.\_ ¿Trabaja usted la autoformación?

Tabla 22. El docente trabaja la autoformación.

Alternativas	Docentes asesores	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	30
NO	7	70
TOTAL	10	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. El docente trabaja la autoformación.



Fuente: Elaboración propia.



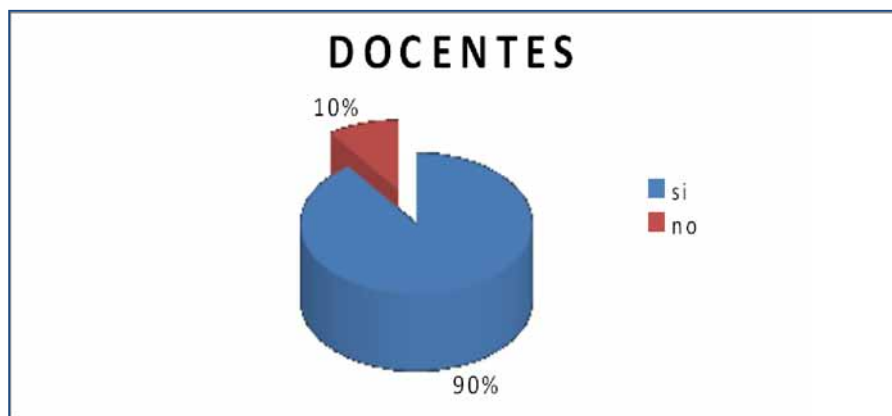
10.- ¿Estaría usted dispuesto asistir a jornadas de capacitación planificadas desde la coordinación regional?

Tabla 23. Docentes dispuestos asistir a jornadas de capacitación planificadas desde la coordinación regional

Alternativas	Docentes Asesores	
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	9	90
<b>NO</b>	1	10
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 22. Docentes dispuestos asistir a jornadas de capacitación planificadas desde la coordinación regional



Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 6

### Resultados de la observación estructurada.

Tabla 24 totales de proyectos elaborados con las especificaciones:

Total de proyectos realizados	%	Número de proyectos que logran las especificaciones	%	Número de proyectos que no logran las especificaciones	%
65	100	37	57	28	43

Tabla 25 Estructura del proyecto Sociocomunitario donde se evidencian problemas.

Estructura	se evidencio de forma correcta	se evidencio y requiere modificación	no se evidencia
<b>Diagnostico</b> describe el problema en causas , consecuencias y otras manifestaciones	28	18	19
<b>Objetivos</b> (se expresan con claridad los objetivos)	27	28	10
<b>sustento teórico metodológico</b> sustenta la investigación de manera clara y precisa	25	29	11
<b>plan de acción</b> * Identifica los objetivos del plan de acción, * Describe sus operaciones * Refleja los recursos * Indica los actores involucrados *Indica las acciones *Establece los tiempos de ejecución *Indica responsables	27 26 29 27 27 29	28 28 25 24 22 22	10 11 11 14 16 14

*Indica con precisión los resultados esperados	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>15</b>
<b>evaluación</b>			
*Muestra indicadores de logro socialización	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>15</b>
*Incluye soportes y controles que evidencia la participación de la comunidad	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>16</b>

## ANEXO 7

### Estimado Profesor:

El presente cuestionario tiene como propósito la obtención de información acerca del *perfil real y el perfil deseable* de los profesores que dictan el básico curricular de proyecto Sociocomunitario en las aldeas Universitarias del Eje Este del Estado Aragua. los resultados del presente cuestionario permitirá diseñar los objetivos para un programa de capacitación en el área dirigido a mejorar el desempeño de los docentes, las competencias *teóricas y práctica que debe tener el* profesor de proyecto sociocomunitario

Gracias por su colaboración

**Instrucciones:** responda o marque con una equis (x) según el caso.

### PARTE I

#### I. A. Formación profesional

1. Título(s) obtenido(s):

---

---

Mención:

---

---

Institución:

---

---

Año

---

---

2. ¿Presentó Trabajo de Grado de Licenciatura? SI  
\_\_\_\_\_NO\_\_\_\_\_

3. Título de postgrado obtenido:

Especialización\_\_\_\_\_

Maestría-\_\_\_\_\_

Doctorado\_\_\_\_\_

No posee postgrado\_\_\_\_\_

#### I. B. Formación en investigación:

4. ¿Ha realizado cursos o talleres sobre Metodología de la Investigación o temas afines?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

#### I. C. Experiencia en investigación:

6. ¿Ha participado como ponente en talleres sobre metodología de investigación?

SI \_\_\_\_\_NO\_\_\_\_\_

6. ¿Ha presentado ponencias sobre trabajos de investigación en Congresos o Seminarios?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

#### PARTE II

Indique con una equis (x) los *requisitos* que debe cumplir el profesor de asignado al básico curricular proyecto Sociocomunitario, según la siguiente escala:

4. Totalmente de acuerdo (TDA)

3. De acuerdo (DA)

2. En desacuerdo (ED)

1. Totalmente en desacuerdo (TED)

Para:

TDA 4

DA 3

ED 2

TED 1

7. Poseer título de postgrado

8. Haber realizado Tesis de Grado de Licenciatura

9. Haber realizado Trabajo de Grado de Especialización o de Maestría

10. Tener experiencia como investigador \*

11. Poseer experiencia como asesor o tutor de tesis

12. Ser autor de libros publicados sobre la especialidad \*\*

13. Ser autor de artículos de investigación publicados en revistas arbitradas

14. Haber realizado cursos sobre Metodología de la Investigación

15. Haber sido ponente en eventos sobre investigación

16. Haber participado en eventos sobre investigación

Otros: \_\_\_\_\_

PARTE III

Indique con una equis (x) su grado de acuerdo con lo expresado según la siguiente escala:

4. Totalmente de acuerdo (TDA)

3. De acuerdo (DA)

2. En desacuerdo (ED)

1. Totalmente en desacuerdo (TED)

El profesor de proyecto sociocomunitario debe poseer las competencias *teóricas y prácticas* para:

TDA4

DA3

ED2

TED

1

- 01.-Seleccionar y delimitar un tema
- 02.-Identificar problemas de investigación
- 03.-Formular preguntas de investigación
  
- 04.-Elaborar un marco teórico
- 05.-Formular hipótesis
- 06.-Operacionalizar variables
- 07.-conocer la teoría socio critica
- 08.-manejar la teoría de investigación acción participación
09. -Identificar los niveles de investigación
10. -Emplear diseños de investigación acción
- 11.-Diferenciar los tipos de muestreo
12. -Calcular el tamaño de una muestra
13. -Aplicar técnicas de investigación cuantitativa
14. -Utilizar técnicas de investigación cualitativa
15. -Diseñar instrumentos de recolección de datos
16. -Analizar e interpretar datos cuantitativos
17. -Analizar e interpretar datos cualitativos
18. -Elaborar conclusiones
19. -Redactar proyectos e informes de investigación
20. -Manejar programas de computación
- 21.- Utilizar las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación)

Otras: \_\_\_\_\_

## ANEXO 08

Instructivo de cómo llenar el formulario para el análisis FODA.

FACTORES EXTERNOS	FACTORES INTERNOS	<b>FORTALEZAS INTERNAS (F)</b> Como fortalezas en administración, operaciones, finanzas, marketing, investigación y desarrollo, ingeniería.	<b>DEBILIDADES INTERNAS(D)</b> Como debilidades en áreas mostradas en el recuadro de "fortalezas"
<b>OPORTUNIDADES EXTERNAS (O)</b> (Considere también los riesgos) como condiciones económicas actuales y futuras; cambio políticos y sociales; nuevos productos, servicios y tecnología.		<b>ESTRATEGIA FO: maxi-maxi</b> Potencialmente la estrategia más exitosas, utilizando las fortalezas de la organización para aprovechar oportunidades.	<b>ESTRATEGIA DO: mini-maxi</b> Como estrategia de desarrollo para superar debilidades para aprovechar oportunidades.
<b>AMENAZAS EXTERNA(A)</b> Como falla de energía, competencia y áreas similares a las mostradas en el recuadro de "oportunidades" antes citado.		<b>ESTRATEGIA FA: maxi-mini</b> Uso de fortalezas para hacer frente o evitar amenazas.	<b>ESTRATEGIA DA: mini-mini</b> Como atrincheramiento, liquidación, o inversión conjunta para minimizar debilidades y amenazas.

Las estrategias se basan en el análisis del ambiente externo (amenazas y oportunidades) y el ambiente interno (debilidades y fortalezas).

- La estrategia DA busca minimizar debilidades y amenazas y se le llama la estrategia mini-mini (por "minimizar-minimizar"). Puede requerir que la compañía, por ejemplo, establezca una inversión conjunta, se atrinchere, o hasta se liquide.
- La estrategia DO intenta minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades. Así, una empresa con debilidades en algunas áreas puede desarrollar esas mismas áreas dentro de la empresa, o adquirir las competencias necesarias (como tecnología o personas con habilidades necesarias) del exterior para permitirle aprovechar las oportunidades en el ambiente externo.
- La estrategia FA utiliza las fortalezas de la organización para ocuparse de las amenazas en el ambiente. La meta es maximizar las primeras, minimizando las segundas. Así, una compañía puede usar sus fortalezas tecnológicas, financieras, gerenciales o de marketing para hacer frente a las amenazas de un nuevo producto introducido al mercado por su competidor.
- La estrategia FO que capitalizada las fortalezas de una compañía para aprovechar las oportunidades, es la más deseable. En verdad, es la meta de las empresas moverse de otras posiciones en la matriz a ésta. Si tienen debilidades, buscaran superarlas. Si enfrentan amenazas, harán frente a ellas para poder enfocarse en oportunidades.



Formulario para realizar de forma correcta y ordenada el análisis FODA.

<div> <div>FACTORES INTERNOS</div> <div>FACTORES EXTERNOS</div> </div>	<div> <div>FORTALEZAS INTERNAS</div> <div>(listar fortalezas)</div> <div>F1-</div> <div>F2-</div> <div>F3-</div> <div>F4-</div> </div>	<div> <div>DEBILIDADES INTERNAS</div> <div>(listar debilidades)</div> <div>D1-</div> <div>D2-</div> <div>D3-</div> <div>D4-</div> </div>
<div> <div>OPORTUNIDADES EXTERNAS</div> <div>(listar oportunidades)</div> <div>O1-</div> <div>O2-</div> <div>O3-</div> <div>O4. -</div> </div>	<div> <div>ESTRATEGIAS (FO)</div> <div>E1-</div> <div>E2-</div> <div>E3-</div> <div>E4-</div> </div>	<div> <div>ESTRATEGIAS (DO)</div> <div>E1-</div> <div>E2-</div> <div>E3-</div> <div>E4-</div> </div>
<div> <div>AMENAZAS EXTERNAS</div> <div>(listar oportunidades)</div> <div>A1-</div> <div>A2-</div> <div>A3-</div> <div>A4-</div> </div>	<div> <div>ESTRATEGIAS (FA)</div> <div>E1-</div> <div>E2-</div> <div>E3-</div> <div>E4-</div> </div>	<div> <div>ESTRATEGIAS (DA)</div> <div>E1-</div> <div>E2-</div> <div>E3-</div> <div>E4-</div> </div>

## **ANEXO 09**

### **Modelo de oficio para gestionar profesores especialistas ante el PNFA**

Maracay \_DIA\_ de \_\_MES\_\_ del AÑO\_.

**SEÑORES**

\_\_\_\_\_

**PRESENTE.-**

Me es grato dirigirme a usted en la oportunidad de solicitar ante su despacho que dignamente dirige, \_\_N°\_\_\_\_ profesores especialistas en el manejo de las teorías de aprendizajes y Socio crítica con fin de llevar a cabo con éxito un programa de capacitación y desarrollo dirigido a los profesores que dictan en la unidad curricular de proyecto sociocomunitario en el Eje Este del Estado Aragua el mismo se estará dictando el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_, en \_\_\_\_\_, a fin de reforzar y fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los participantes y por ende el éxito del PNFA.

Sin otro particular al cual hacer referencia, y a esperas de una satisfactoria respuesta se suscribe,

Atentamente,

\_\_\_\_\_

## ANEXO 10

### Modelo de oficio para gestionar profesores especialistas ante el UPTA.

Maracay \_DIA\_ de \_MES\_ del AÑO\_.

**SEÑORES**

---

**PRESENTE.-**

Me es grato dirigirme a usted en la oportunidad de solicitar ante su despacho que dignamente dirige, \_\_Nº\_\_ profesores especialistas en investigación, y en la modalidad de investigación acción participativa, con fin de llevar acabo con éxito un programa de capacitación y desarrollo dirigido a los profesores que dictan el la unidad curricular de proyecto sociocomunitario en el Eje Este del Estado Aragua el mismo se estará dictando el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_, en \_\_\_\_\_, a fin de reforzar y fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los participantes y por ende el éxito del PNFA.

Sin otro particular al cual hacer referencia, y a esperas de una satisfactoria respuesta se suscribe,

Atentamente,

---

## ANEXO 11

### **Modelo de oficio para gestionar certificado de aprobacion del programa de capacitación**

Maracay \_DIA\_ de \_\_MES\_\_ del AÑO\_.

**SEÑORES**

**( A quien va dirigido coordinación regional de misión sucre o al PNFA)**

**PRESENTE.-**

Me es grato dirigirme a usted en la oportunidad de informar que se estará realizando un programa de capacitación y desarrollo al personal que imparte el área de proyecto sociocomunitario del eje este del estado Aragua, el mismo se estará desarrollando los días \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_, por lo que se requieren \_\_Nº\_\_\_\_ de certificados de aprobación motivo por el cual recurro ante su despacho a fin de que se nos sea donado dicho requerimiento que va en beneficio de la consolidación del PNFA.

Sin otro particular al cual hacer referencia, y a esperas de una satisfactoria respuesta se suscribe,

Atentamente,

## ANEXO 12

### Modelo de oficio para gestionar espacios físicos para la realización del programa de capacitación

Maracay \_DIA\_ de \_\_MES\_\_ del AÑO\_.

**SEÑORES**

**( A quien va dirigido : coordinación regional de misión sucre o al UPTA)**

**PRESENTE.-**

Me es grato dirigirme a usted en la oportunidad de informar que se estará realizando un programa de capacitación y desarrollo al personal que imparte el área de proyecto sociocomunitario del eje este del estado Aragua, el mismo está estructurado en N°XXXX de días por lo que requerimos de espacios idóneos para el desarrollo del programa, motivo por el cual recurro ante usted, a fin de que nos faciliten un espacios con capacidad para ( N° de profesores a realizar el programa ), \_\_ dichos espacios son indispensables para el logro de dicho programa.

Sin otro particular al cual hacer referencia, y a esperas de una satisfactoria respuesta se suscribe,

Atentamente,

---

## ANEXO 13

### Modelo para desarrollar las unidades y temas en un programa de capacitación para la unidad curricular proyecto sociocomunitario.

#### UNIDAD 1

#### TEMA: FUNDAMENTACION TEORICA Y METODOLOGICA DE PROYECTOS SOCIOCOMUNITARIO

##### OBJETIVO:

. Al finalizar el tema en estudio el docente estará en capacidad de conocer las distintas teorías y metodología de proyectos sociocomunitario

##### SUB-TEMAS

- \* Pedagogía crítica
- \* Perfil del egresado
- \* Metodología de la investigación acción participativa

##### DURACION:

El desarrollo de los contenidos se realizarán en **xxxx** horas

##### DIRIGIDO:

A los docentes que imparten el básico curricular de proyecto socio-comunitario en el eje este del estado Aragua

##### FECHA:

##### NUMERO DE PARTICIPANTES:

##### LUGAR DE LA CAPACITACIÓN

#### Impartido por

---

**OBSERVACIÓN:** al final del programa de capacitación se entregará un certificado de participación a cada participante

## **UNIDAD 2**

### **TEMA: PROYECTOS SOCIO-COMUNITARIO**

#### **OBJETIVO:**

#### **SUB-TEMAS**

#### **DURACION:**

El desarrollo de los contenidos se realizaran en **xxxx** horas

#### **DIRIGIDO:**

A los docentes que imparten el básico curricular de proyecto socio-comunitario en el eje este del estado Aragua

#### **FECHA:**

#### **NUMERO DE PARTICIPANTES:**

#### **LUGAR DE LA CAPACITACIÓN**

#### **Impartido por**

---

**OBSERVACIÓN:** al final del programa de capacitación se entregara un certificado de participación a cada participante

### **UNIDAD 3**

#### **ELABORACION Y EJECUCION DEL PROYECTO**

**TEMA:**

**OBJETIVO:**

**SUB-TEMAS**

**DURACION:**

El desarrollo de los contenidos se realizaran en **xxxx** horas

**DIRIGIDO:**

A los docentes que imparten el básico curricular de proyecto socio-comunitario en el eje este del estado Aragua

**FECHA:**

**NUMERO DE PARTICIPANTES:**

**LUGAR DE LA CAPACITACIÓN**

**Impartido por**

---

**OBSERVACIÓN:** al final del programa de capacitación se entregara un certificado de participación a cada participante



**NOMBRE DE LA INSTITUCION:**\_\_\_\_\_

**TEMA:**\_\_\_\_\_

**RESPONSABLE:**\_\_\_\_\_

**FECHA-**\_\_\_\_\_

**OBJETIVO:**\_\_\_\_\_

TEMA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TECNICAS DE APRENDIZAJE	APOYO DIDACTICO	INSTRUMENTOS DE EVALUACION	TIEMPO
FUNDAMENTACION TEORICA Y METODOLOGICA DE PROYECTOS SOCIOCOMUNITARIO	Pedagogía critica					
	Perfil del egresado				Se sugiere ver anexo A14	
	Metodología de la investigación acción participativa					

## ANEXO 14

### MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

#### ESCALAS GRÁFICAS

Es un método basado en una tabla de doble entrada, las filas muestran los factores de evaluación y las columnas indican los grados de evaluación de desempeño. Los factores de evaluación son los criterios pertinentes o parámetros básicos para evaluar el desempeño de los empleados.

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Habilidades, capacidades, Necesidades, rasgos	Comportamientos	Metas y Resultados
-Puntualidad  -Comprensión de situaciones  - Facilidad de Aprendizaje	-Desempeño de la tarea  - Espíritu de Equipo  -Responsabilidad  - Actitud e iniciativa	-Calidad de trabajo  - Rapidez en las soluciones    -Enfoque a los resultados

*Idalberto Chiavenato, Gestión de Talento Humano pag.254, Editorial Mc. Graw Hill, Tercera edición, México, Año 2008.*

## ESCALA GRÁFICA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

FACTORES	OPTIMO	BUENO	REGULAR	APENAS ACEPTABLE	DEFICIENTE
<b>Producción</b> (Cantidad de Trabajo realizado)	Siempre supera los estándares	A veces supera los estándares	Satisface los estándares	A veces por debajo de los estándares	Siempre esta por debajo de los estándares
<b>Calidad</b> (Esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en el trabajo	Calidad superior en el trabajo	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pesima calidad en el trabajo
<b>Conocimiento del trabajo</b> (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce mas de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
<b>Cooperación</b> (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
<b>Comprensión de situaciones</b> (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición
<b>Creatividad</b> (capacidad de innovar)	Siempre tiene ideas excelentes	Casi siempre tiene ideas excelentes	Algunas veces presenta ideas	Raras veces presenta ideas	Nunca presenta ideas
<b>Realización</b> (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

Los grados reciben valores numéricos como:

Optimo = 5

Bueno = 4

Regular = 3

Apenas aceptable = 2

Deficiente = 1

Idalberto Chiavenato, Gestión de Talento Humano pag.255, Editorial Mc. Graw Hill, Tercera edición, México, Año 2008.

## ANEXO 15

### MODELO DE LISTA DE ASISTENCIA DE LOS PARTICIPANTES A REALIZAR EL PROGRAMA DE CAPACITACION

Este sirve para pasar lista todos los días, y contar con el perfil general de los participantes

Nombre del Curso:																	
Nombre del Capacitador:																	
Nombre del coordinador:																	
Lugar de Impartición:							Fecha:										
Horario							Horas/Hombre/Capacitación										
Nombre del participante				No. De cedula		DIAS											

## ANEXO 16

### MODELO DE FORMATO DE EVALUACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION DICTADO AL PERSONAL DOCESNTE QUE IMPARTE EL BASICO CURRICULAR DE PROYECTO SOCIOCOMUNITARIO EN EJE ESTE DEL ESTADO ARAGUA

**OBJETIVO:**

Conocer la opinión que tiene el docente al concluir el programa de capacitación.

**INDICACION:**

Marque según su criterio como le ha parecido el curso en el cual ha participado, Considerando los siguientes puntos.

Excelente 5

Muy bueno 4

Bueno 3

Malo 2

Deficiente 1

**Nombre del curso:**

- Fecha de evaluación Día \_\_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_

- Nombre del Instructor (a): \_\_\_\_\_

- Lugar: \_\_\_\_\_

**DEL INSTRUCTOR**

Dominio de tema que impartió: \_\_\_\_\_

Fomento la participación del grupo: \_\_\_\_\_

Se comunico con claridad: \_\_\_\_\_

Inicio y concluyo puntualmente: \_\_\_\_\_

Superviso el trabajo en equipo: \_\_\_\_\_

Ilustro el tema con casos prácticos: \_\_\_\_\_

Su desenvolvimiento en el equipo fue profesional: \_\_\_\_\_

Dio a conocer y alcanzo los objetivos del curso: \_\_\_\_\_

Aclaro dudas: \_\_\_\_\_

**DEL CURSO:**

Se alcanzaron los objetivos: \_\_\_\_\_

Los temas estudiados contienen un equilibrio teórico-práctico: \_\_\_\_\_

Los temas contemplan una secuencia lógica: \_\_\_\_\_

Los materiales empleados fueron suficientes: \_\_\_\_\_

**DEL GRUPO:**

Los participantes se mostraron interesados: \_\_\_\_\_

Compartieron sus conocimientos y experiencias: \_\_\_\_\_

Se integraron con la atención de alcanzar los objetivos: \_\_\_\_\_

La comunicación fue dinámica entre los miembros: \_\_\_\_\_

La actitud del grupo fue positiva: \_\_\_\_\_

La actitud del grupo hacia el instructor y coordinadores fue cordial y de respeto: \_\_\_\_\_

**APRECIACION GENERAL DEL CURSO:**

Lo que más me gusto del curso: \_\_\_\_\_

Lo que menos me gusto del curso: \_\_\_\_\_

Me gustaría participar en los siguientes cursos de capacitación: \_\_\_\_\_

## ANEXO 17

### EJEMPLOS DE INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Los indicadores que se presentan a continuación no están organizados en un orden cronológico, si no que responden, a una lógica temática para evaluar la gestión de la capacitación y su implementación

#### 1.- INDICE DE DESERCIÓN

$$\frac{\text{Numero de participantes retirados}}{\text{Número de participantes inscritos}}$$

#### 2.- INDICE DE APROBACIÓN

$$\frac{\text{Numero de participantes aprobados}}{\text{Número de participantes examinados}}$$

#### 3.- PORCENTAJE DE PARTICIPANTES CON CAMBIOS EN EL DESEMPEÑO

#### 4.- INDICE DE PARTICIPACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

$$\frac{\text{Numero de docentes capacitados}}{\text{Número total de docentes}}$$

#### 5.- MEDIA DE CAPACITACIÓN PER CAPITA

$$\frac{\text{Horas totales de capacitación}}{\text{Número de participantes capacitados}}$$

#### 6.- NIVEL DE PROYECTOS ELABORADOS

$$\frac{\text{Numero de proyecto}}{\text{Total de proyectos elaborados}}$$

#### 7.- NIVEL DE PARTICIPACIÓN

$$\frac{\text{Participación activa}}{\text{Total de participación}}$$

## ANEXO 18

### MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

#### CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN

**OBJETIVO:**

Conocer la opinión que tiene el participante a cerca de todo lo recibido en el curso de capacitación.

**INDICACIÓN:**

Según su criterio responda las siguientes preguntas.

Nombre del curso: \_\_\_\_\_

Nombre del Instructor: \_\_\_\_\_

Nombre del Coordinador: \_\_\_\_\_

1. ¿Qué opina del contenido revisado durante el curso?

\_\_\_\_\_

2. ¿Qué opina del desempeño del Instructor?

\_\_\_\_\_

3. ¿Qué opina sobre el apoyo logístico en cuanto a materiales y equipos?

\_\_\_\_\_

4. ¿Comentario general a cerca del curso?

\_\_\_\_\_

Idalberto Chiavenato, Gestion de Talento Humano pag.251, Editorial Mc. Graw Hill, Tercera edición,Mexico, Año 2008.